Navegando por Conflitos de Interesses na Academia

Bryn Williams-Jones, Sihem Neila Abtroun, Charles Marsan

Resumo

No cenário acadêmico atual, universidades e seus pesquisadores estão cada vez mais envolvidos em parcerias financeiras com entidades privadas e públicas, levantando preocupações sobre potenciais conflitos de interesse. Essas alianças, embora não sejam novas, ganharam importância nas últimas décadas, impulsionando um exame mais atento de seu impacto na objetividade e credibilidade acadêmicas. Embora muita atenção tenha sido dedicada aos conflitos de interesse financeiros, particularmente em áreas como a pesquisa clínica, outras fontes de interesses concorrentes na academia têm sido relativamente negligenciadas. Este livro preenche essa lacuna ao explorar várias facetas dos conflitos de interesse para além das considerações financeiras, como as relações entre estudantes e professores e os processos de revisão por pares.

Reunindo os resultados de mais de uma década de pesquisa realizada na Université de Montréal, este livro oferece percepções sobre políticas e práticas de gestão de conflitos de interesse. Ele aborda as diferentes abordagens regulatórias entre instituições e enfatiza a importância não apenas de estabelecer políticas claras, mas também de promover uma cultura de consciência ética e conformidade.

Estruturado em três partes — 1) *Professores e Estudantes*, 2) *Pesquisa e Publicação*, e 3) *Políticas Institucionais* — o livro fornece recursos práticos para atores universitários. Cada seção apresenta estudos de caso, análises conceituais e discussões de políticas para auxiliar professores e gestores seniores na identificação, avaliação e gestão eficaz de conflitos de interesse. O objetivo é oferecer ferramentas que possam ampliar a compreensão sobre conflitos de interesse e apoiar a implementação de práticas éticas na academia.

Sobre os Editores

Bryn Williams-Jones é Professor de Bioética e Diretor do Departamento de Medicina Social e Preventiva da Escola de Saúde Pública da Université de Montréal, Canadá. Ele se interessa pelas implicações socioéticas e políticas das inovações em saúde em contextos diversos. Seu trabalho examina os conflitos que surgem na pesquisa acadêmica e na prática profissional, com o objetivo de desenvolver ferramentas éticas para gerenciar esses conflitos quando não podem ser evitados. O Prof. Williams-Jones é Editor-Chefe do Canadian Journal of Bioethics / Revue canadienne de bioéthique; em seu blog bilíngue BrynStorming, ele compartilha suas ideias sobre a vida acadêmica.

Sihem Neila Abtroun é médica e doutoranda em bioética na Escola de Saúde Pública da Université de Montréal. Ela se interessa por integridade científica, incluindo conflitos de interesse em diversos níveis, conduta responsável em pesquisa e ética em saúde. Também possui grande interesse em educação em bioética.

Charles Marsan é biólogo, veterinário e bioeticista. Ele se interessa por conflitos de interesse nas profissões da saúde e na pesquisa acadêmica, particularmente pela percepção de conflitos de interesse no contexto universitário. O Dr. Marsan mantém um blog de bioética e podcast Un VET à la retraite (Um Veterinário Aposentado), nos quais compartilha suas reflexões sobre questões relacionadas ao acesso aos cuidados veterinários.

Navegando por Conflitos de Interesse na Academia
Editores: Bryn Williams-Jones, Sihem Neila Abtroun, Charles Marsan

Foto da capa por Honey Yanibel Minaya Cruz no Unsplash

O livro examina conflitos de interesse na academia, focando em questões que vão além das considerações financeiras, como as dinâmicas entre estudantes e professores e a revisão por pares. Baseando-se em mais de uma década de pesquisa, ele oferece insights práticos, estudos de caso e recomendações de políticas para ajudar as partes interessadas da academia a fomentar a consciência ética e a gerenciar conflitos de interesse de forma mais eficaz, onde quer que surjam.

© Bryn Williams-Jones, Sihem Neila Abtroun, Charles Marsan 2026
Licenciado sob Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International
CC BY-NC-ND 4.0

Publicado no Canadá, 2026
Conflict-of-Interest Research Group
École de santé publique de l'Université de Montréal
7101 ave du Parc, Montréal, Québec, Canada, H3C 3J7

Depósito legal, 2026
- Library and Archives Canada
- Bibliothèques et Archives nationales du Québec

Depósito institucional 2026
- Bibliothèques de l'Université de Montréal

A presente tradução foi realizada no âmbito da Cátedra UNESCO de Bioética e Saúde Pública da UFSC. Tradução do inglês por Felipe Hellmann de Andrade, com revisão de Fernando Hellmann.

ISBN (Português, PDF): 978-1-0692266-4-8
DOI: https://doi.org/10.71781/34564 | Link permanente https://hdl.handle.net/1866/44554

ISBN (Inglês, PDF): 978-1-0692266-2-4 | Link permanente: https://hdl.handle.net/1866/44364
ISBN (França, PDF): 978-1-0692266-3-1 | Link permanente: https://hdl.handle.net/1866/44553

Citação recomendada:
Williams-Jones B, Abtroun SN, Marsan C, editores. *Navegando por Conflitos de Interesse na Academia*. Montréal: Conflict-of-Interest Research Group; 2026. Traduzido do inglês por Felipe Hellmann de Andrade e revisado por Fernando Hellmann. https://doi.org/10.71781/34564

Sumario

Prefácio à edição em português iii
Introdução 1
Para além de uma compreensão pejorativa de conflito de interesse 5
Parte 1: Professores e Estudantes 8
Estudos de Caso *9*
Livros universitários: um conflito de interesse aceitável? 9
Cartas de recomendação e conflito de interesse: o dilema de um professor 13
A escolha de bancas de tese: os custos de manter uma postura rígida sobre conflitos de interesse 17
Artigos *22*
Relações orientador-estudante: examinando o espectro de conflitos de interesse em laboratórios de biociências 22
Professores e a gestão de conflitos de interesse inevitáveis: não é sempre necessário recorrer à artilharia pesada das políticas 37
Um procedimento para gerir conflitos de interesse na formação de bancas de tese 56
Parte 2. Pesquisa e Publicação 79
Estudos de Caso *80*
Má conduta em pesquisa causada por interesse próprio: como gerenciar tal situação? 80
Conflito de interesse na transferência de tecnologia universitária 85
Aprimoramento da compreensão e da gestão de conflitos de interesse entre especialistas que assessoram decisões em saúde pública 90
Integridade na pesquisa: resistindo a conflitos de interesse, fraudes, subornos e outras formas de corrupção na pesquisa 95
Artigos *98*
Explique os potenciais conflitos de interesse a que os profissionais de saúde estão sujeitos ao participar de atividades de pesquisa em contextos de emergência 98
Coalition Priorité Cancer e a indústria farmacêutica no Quebec: a influência de conflitos de interesse no reembolso de medicamentos caros contra o câncer? 108
Acessibilidade e transparência dos instrumentos de política de conflitos de interesse de editores em periódicos médicos 120
Barreiras à pesquisa sobre revisão em ética de pesquisa e conflitos de interesses 131
Gestão da resistência antimicrobiana na produção de alimentos: conflitos de interesses e política no desenvolvimento de políticas de saúde pública 140
Identificação e gestão de conflitos de interesse: instrumentos de governança para o Observatório na Qualidade do Abastecimento Alimentar 157
Parte 3. Políticas Institucionais 193
Artigos *194*
Políticas de má conduta em pesquisa de universidades canadenses 194
Políticas de conflito de interesse nas universidades canadenses: clareza e conteúdo 213
Legalista vs inspiracional: comparando políticas universitárias de conflito de interesses 225
Políticas de conflito de interesses em universidades canadenses e escolas de medicina: algumas lições do AMSA PharmFree Scorecard 248
Desenvolvendo uma política-modelo de conflito de interesses na Université de Montréal 262
Conclusão 288

Muitas das publicações neste livro foram apoiadas por bolsas concedidas a Williams-Jones pelo *Fonds de recherche du Québec — Société et culture* (FRQ-SC), pelo *Ethics Office of the Canadian Institutes of Health Research* (CIHR) e pelo Gabinete do Vice-Reitor, Recursos Humanos e Planejamento, *Université de Montréal*.

Prefácio à edição em português

Se o conflito de interesse (CI) é uma situação em que interesses secundários podem influenciar, ainda que sutilmente, nossas decisões no exercício de responsabilidades primárias, começo este prefácio por declarar o meu: tenho com os autores desta obra, em especial Bryn Williams-Jones, vínculos que ultrapassam a formalidade acadêmica. Para além de uma relação institucional e intelectual, há algo mais difícil de nomear e, talvez por isso mesmo, mais importante de declarar: admiração, afinidade de pensamento e uma amizade construída no diálogo e na partilha de inquietações comuns sobre a ciência, a bioética e a saúde coletiva.

Bryn Williams-Jones, diretor do Departamento de Medicina Social e Preventiva da Escola de Saúde Pública da Université de Montréal (UdM), foi, para mim, mais do que um supervisor durante o período em que estive como professor visitante, com bolsa CAPES, naquela universidade, em 2022, quando ele atuava como diretor do Programa de Bioética; foi alguém que abriu portas acadêmicas, bem como as de sua casa e de sua família, em um gesto que expressa sua forma generosa de viver a universidade. Anos depois, em junho de 2024, reencontramo-nos no Brasil, na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), reafirmando que a ciência também se constrói nos encontros, nas relações e nas continuidades que atravessam o tempo e os lugares. Com Neila Abtroun, foram muitos cafés e conversas que misturavam reflexão e amizade. E, ainda que com Charles Marsan o contato tenha sido mais indireto, sua presença se fez por meio de seus textos e de sua forma singular de comunicar a bioética.

Reconheço, portanto, que essa proximidade pode ser compreendida como um potencial CI. É justamente por isso que a torno explícita, em coerência com aquilo que este livro nos ensina: os CI não são exceções a serem escondidas, mas condições a serem reconhecidas e gerenciadas eticamente. Esse deslocamento de olhar nos convida a ir além de uma compreensão restrita e a reconhecer os CI em sua presença cotidiana, seja nas relações pessoais, nos vínculos acadêmicos ou nas decisões que orientam nossos atos. Assim, meus interesses secundários, como o desejo de fortalecer e ampliar parcerias acadêmicas internacionais, certamente atravessou a decisão de traduzir e divulgar esta obra na comunidade de língua portuguesa. Ainda assim, o leitor perceberá que a qualidade e a contribuição científica ao campo dos CI na academia, por si sós, superam qualquer interesse pessoal que eu possa ter. Nesse sentido, este livro nos ensina que, se nem todo CI é negativo, todo CI exige atenção: o problema não está em sua existência, mas em sua invisibilidade, pois, quando não reconhecido ou mal gerido, pode comprometer decisões e fragilizar a integridade ética e, no contexto acadêmico, também a científica.

Fruto de duas décadas de pesquisa no âmbito do *Conflict-of-Interest Research Group* (COIRG), da Université de Montréal, a obra convida o leitor a abandonar uma leitura moralizante e a adotar uma compreensão mais densa do CI, entendido como fenômeno estrutural, frequente e muitas vezes silencioso, inerente às práticas científicas contemporâneas.

A obra organiza-se em três dimensões nas quais esses conflitos emergem: 1) relações entre professores e estudantes, 2) pesquisa e publicação e 3) políticas institucionais. Nas duas primeiras partes, os estudos de caso tornam visíveis situações concretas de CI. Na primeira, dedicada às relações formativas, temas como a composição de bancas de tese e dissertação evidenciam tensões éticas frequentemente naturalizadas, especialmente no contexto brasileiro, em que relações de proximidade podem influenciar avaliações e comprometer a integridade do processo.

Na segunda, voltada à pesquisa e à publicação, os CI são exemplificados em contextos de alta complexidade, particularmente na pesquisa clínica e em situações de emergência sanitária, nas quais decisões científicas têm impacto direto sobre vidas, o que reforça a relevância da obra para o campo da saúde coletiva.

Na terceira parte, o foco recai sobre políticas institucionais, com destaque para o texto Desenvolvendo uma política-modelo de conflito de interesses na Université de Montréal, cujo método oferece contribuições relevantes para a elaboração de políticas de CI em universidades brasileiras e de outros países de língua portuguesa. Seus anexos e apêndices oferecem referências valiosas que demandam reflexão e adaptação às realidades locais.

Em um cenário de transformações na produção do conhecimento, marcado pela inteligência artificial e pelo contexto pós-pandêmico, refletir sobre CI torna-se central para pensar integridade, confiança e responsabilidade científica. Nesse contexto, o livro oferece ferramentas analíticas e exemplos concretos para navegar pelos CI na academia, sempre a partir de uma necessária contextualização às condições históricas, institucionais e culturais locais, especialmente diante das desigualdades estruturais que atravessam nossas universidades.

Sem pretender esgotar a temática, a presente obra nos lembra de que o CI não é uma exceção ou raridade na vida acadêmica, mas parte de sua constituição e que o desafio não é eliminá-lo, mas reconhecê-lo, compreendê-lo e geri-lo com responsabilidade.

Fernando Hellmann
Coordenador Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva
Cátedra UNESCO de Bioética e Saúde Coletiva
Departamento de Saúde Pública
Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC

Introdução

A universidade contemporânea — tanto a instituição quanto seus pesquisadores — é cada vez mais chamada a estabelecer vínculos financeiros e/ou colaborações com parceiros dos setores privado e público, entidades que por vezes podem ter interesses divergentes daqueles da universidade e de seus membros (1,2). Embora esteja longe de ser um fenômeno novo (3), o desenvolvimento desses interesses financeiros e de outras naturezas e desses vínculos com a universidade assumiu uma nova importância nas últimas décadas.

Dessa forma, há também uma atenção crescente por parte do corpo docente e de formuladores de políticas para o potencial de conflitos de interesse (CI) problemáticos na academia — isto é, "situação[ões] em que uma pessoa possui um interesse privado ou pessoal suficiente para parecer influenciar o exercício objetivo de suas funções oficiais como, por exemplo, um agente público, um empregado ou um profissional" (4, p. 68). Em particular, o foco tem sido nos desafios que os CI representam à objetividade acadêmica, à imparcialidade e à credibilidade dos julgamentos (5). Em resposta aos riscos representados por CI não gerenciados, a partir da década de 1990, universidades norte-americanas começaram a implementar políticas formais para lidar com CI, com muitas instituições atualizando suas políticas para responder melhor a um ambiente universitário em transformação. A preocupação razoável é que, sem mecanismos políticos ou regulatórios adequados, CI graves — sejam reais, aparentes ou potenciais — resultarão na perda de confiança pública e minarão o status social privilegiado das universidades e de seus membros.

O estudo sobre CI em contextos profissionais e de governança não é novo. Ainda assim, as literaturas de ética e de políticas/diretrizes têm, em grande parte, concentrando-se no problema dos CI financeiros, por exemplo, no contexto da pesquisa clínica e das respostas de políticas institucionais associadas por faculdades de medicina e associações profissionais (6,7). Por contraste, tem havido muito menos atenção dedicada a outras fontes de CI na universidade, como as relações de estudante-professor ou o processo de revisão por pares; uma exceção notável é o trabalho de Davis e Stark (8,9). E para os nossos propósitos, tem havido relativamente pouca discussão ou análise sobre o que poderia constituir respostas políticas ou procedimentais apropriadas no ambiente universitário mais amplo, além dos limites das faculdades de medicina ou dos departamentos de biociências.

De modo semelhante aos estudos realizados nos Estados Unidos da América (7), pesquisas sobre a governança de CI em universidades canadenses mostraram que o desenvolvimento e a implementação de políticas específicas variam enormemente. As regulamentações podem ir desde declarações muito gerais de princípios para breves discussões de CI em outros documentos (por exemplo, diretrizes de ética em pesquisa ou de integridade acadêmica), até políticas específicas de CI para pessoal acadêmico e/ou não acadêmico, pesquisadores e estudantes (10). Entre as políticas de CI mais específicas ou centrais, estas são, pode-se argumentar, de caráter legalista ou inspiracional em sua forma. Isto é, as políticas são redigidas ou como documentos jurídicos com listas de regras (muitas vezes proibições) a serem seguidas pelo corpo funcional, ou como documentos baseados em princípios, destinados a encorajar e orientar o comportamento ético (11).

Uma análise das políticas de CI das universidades, contudo, não conta toda a história — também é fundamental observar sua operacionalização e seu impacto na cultura institucional. Com demasiada frequência, infelizmente, políticas e procedimentos de CI permanecem documentos administrativos obscuros, pouco conhecidos pela comunidade que

deveriam servir. Em grande parte, isso se deve à negligência das administrações universitárias em investir na educação regular dos membros da instituição sobre o que constitui CI, por que ele é um problema quando não é gerido, e como identificar e lidar com situações problemáticas. Além disso, pode haver uma falta de compreensão de que a mudança de cultura institucional exige tempo e energia significativos e, portanto, requer investimento contínuo em formação e supervisão constante. Como os meios para efetuar essas mudanças são custosos, eles são frequentemente negligenciados.

Em 2006, o *Conflict-of-Interest Research Group* (COIRG) — Grupo de Pesquisa de Conflito de Interesse, em português — foi criado na Universidade de Montréal, no Canadá. Por meio do trabalho do pesquisador principal, Professor Bryn Williams-Jones, e de seus alunos, o COIRG participou da análise dos regulamentos da universidade sobre a gestão de CI (2007-2008). Isso foi seguido por uma série de estudos sobre 1) políticas de gestão de CI em universidades canadenses (2009-2012), 2) a transparência das políticas de CI utilizadas por editoras de periódicos médicos, 3) a gestão de CI em comitês de ética em pesquisa universitários (2009-2013), e culminou em 4) na criação de uma política modelo de CI para a Universidade e no desenvolvimento de ferramentas de formação para a identificação, avaliação e gestão de CI. Esses estudos foram financiados pela Universidade (2012-2013), pelo *Fonds de recherche du Québec — Société et culture* (FRQ-SC; 2007-2012) e pelo *Canadian Institutes of Health Research* (CIHR; 2007-2012). Esse programa de pesquisa sobre gestão e formação em CI continuou ao longo da década seguinte, resultando em novas análises de políticas, bem como na produção de quadros analíticos e ferramentas de decisão para ajudar a informar os membros da comunidade universitária e contribuir para moldar comportamentos.

A ideia para este livro nasceu de uma convicção tripla. Primeiro, de que a reflexão sobre CI merece atenção contínua à luz das transformações contemporâneas e em andamento no mundo acadêmico. Segundo, de que essa reflexão deve envolver uma pluralidade de perspectivas em uma diversidade de contextos acadêmicos nos quais surgem CI. E terceiro, de que os resultados das pesquisas do GOIRG foram inovadores e permanecem relevantes hoje, tanto em termos de mapear a natureza das situações de CI quanto de propor como elas podem ser analisadas e geridas.

Entre 2015 e 2025, as políticas de integridade em pesquisa e de ética em pesquisa continuaram a evoluir, refletindo uma mudança em direção a uma governança mais transparente com forte foco na gestão de CI. Essa evolução inclui uma definição mais abrangente de conflitos que reconhece tanto interesses financeiros quanto não financeiros, a distinção entre CI reais, aparentes ou potenciais, e os riscos associados a CI institucionais. As práticas de divulgação tornaram-se mais estruturadas e padronizadas, com maior transparência exigida em todas as etapas da pesquisa. Instituições acadêmicas e agências governamentais estão implementando cada vez mais estratégias proativas de gestão de CI; agências nacionais de fomento à pesquisa no Canadá, nos Estados Unidos e na Europa introduziram regulamentações mais rigorosas; e esforços de harmonização internacional liderados pela UNESCO, WAME, COPE e ICMJE alinharam as políticas de ética de publicação com padrões globais de pesquisa responsável. A integridade em pesquisa consolidou-se como um campo de estudo e prática, reunindo a comunidade acadêmica internacional em eventos como o World *Conference on Research Integrity* (WCRI) para apresentar o estado da arte e propor princípios orientadores. Além disso, a pesquisa responsável e a formação em integridade passaram a integrar, de forma cada vez mais comum, a formação acadêmica e o desenvolvimento profissional. No entanto, novas vulnerabilidades continuam a surgir, particularmente em áreas como IA e *Big Dat*a, nas quais enormes investimentos dos setores

público e privado criaram parcerias e relações complexas que destacam a necessidade tanto de vigilância contínua quanto de adaptação das práticas existentes de gestão de CI.

Optamos deliberadamente por não sintetizar ou unificar os vários argumentos propostos nos diferentes artigos desta coletânea em uma única abordagem ou quadro. Mesmo quando há temas transversais, também existem tensões importantes que refletem a própria diversidade de contextos nos quais CI ocorrem no mundo acadêmico. Ao longo da coletânea aparecem três principais tensões entre 1) *indivíduo e instituição* — CI não são simplesmente falhas individuais, eles são frequentemente o produto de questões sistêmicas, então a responsabilidade não é apenas individual mas compartilhada e estrutural 2) *transparência e confiança* — declarações de CI são um ponto de partida essencial mas muitas vezes percebidas como uma medida de controle suficiente; em vez disso, a transparência precisa ser vista como um meio de preservar ou restaurar a confiança entre colegas, instituições e com o público; e 3) *ética e regulação* — políticas e procedimentos de CI são necessários para a identificação e gestão de situações, mas estes não podem substituir abordagens éticas, ancoradas na conscientização e no diálogo, que contextualizam situações de CI.

Para dar uma coerência à coletânea, o livro é estruturado em três partes que refletem diferentes áreas da vida acadêmica: 1) *Professores e Estudantes*, 2) *Pesquisa e Publicação*, e 3) *Políticas Institucionais*. As Partes 1 e 2 começam com uma série de estudos de caso para melhor situar diferentes situações de CI, seguidas por artigos com orientações tanto conceituais quanto aplicadas; a Parte 3 conclui com um conjunto de textos analisando políticas de CI de universidades canadenses e estadunidenses, e uma política modelo de CI universitária que seria ao mesmo tempo funcional e inspiradora, e, assim, útil para ajudar a criar uma cultura ética de gestão de CI.

Reunindo os resultados de mais de uma década de pesquisa sobre CI — a maior parte já publicada anteriormente, mas com a adição de alguns manuscritos inéditos — cada artigo remete à publicação original e todas as referências são fornecidas com *hyperlinks* para a fonte, quando disponíveis. As três partes do livro começam cada uma com um mini índice com referências cruzadas clicáveis para facilitar a navegação entre os diferentes textos.

Esta coletânea fornece recursos práticos para membros da comunidade universitária (principalmente professores universitários e dirigentes), para auxiliar na reflexão sobre a identificação, avaliação e gestão de CI. É também um convite ao debate, à aprendizagem e à reflexão sobre como as situações de CI podem ser melhor enfrentadas, pois são um fato inevitável da vida acadêmica. Espera-se que esta coletânea apoie as partes interessadas da universidade na compreensão mais aprofundada da natureza do CI na pesquisa e na academia, para que possam implementar as ferramentas, políticas e práticas necessárias para gerenciar essas situações, onde quer que surjam.

Bryn Williams-Jones, Sihem Neila Abtroun & Charles Marsan

Referências

1. Etzkowitz H. Research groups as 'quasi-firms': The invention of the entrepreneurial university. Research Policy. 2003;32(1):109-21.
2. Etzkowitz H, Webster A, Gebhardt C, Terra BRC. The future of the university and the university of the future: evolution of ivory tower to entrepreneurial paradigm. Research policy. 2000;29(2):313-30.
3. Bok D. Universities in the Marketplace: The Commercialization of Higher Education. Princeton: Princeton University Press; 2003.

4. MacDonald C, McDonald M, Norman W. Charitable conflicts of interest. Journal of Business Ethics. 2002;39:67-74.
5. Sugarman SD. Conflicts of interest in the roles of the university professor. Theoretical Inquiries in Law. 2005;6(1):255-76.
6. McCrary SV, Anderson CB, Jakovljevic J, et al. A national survey of policies on disclosure of conflicts of interest in biomedical research. New England Journal of Medicine. 2000;343(22):1621-6.
7. Boyd EA, Lipton S, Bero LA. Implementation of financial disclosure policies to manage conflicts of interest. Health Affairs. 2004;23(2):206-14.
8. Davis M. Ethics and the University. London, UK: Routledge; 1999.
9. Davis M, Stark A. Conflict of Interest in the Professions. New York, NY: Oxford University Press; 2001.
10. Williams-Jones B, MacDonald C. Conflict of interest policies at Canadian universities: Clarity and content. Journal of Academic Ethics. 2008;6(1):79-90.
11. Smith E, Williams-Jones B. Legalistic or inspirational? Comparing university conflict of interest policies. Higher Education Policy. 2009;22(4):433-59.
12. Warner TD, Gluck JP. What do we really know about conflicts of interest in biomedical research? Psychopharmacology. 2003;171(1):36-46.
13. Canadian Institutes of Health Research, Social Sciences and Humanities Research Council of Canada, Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada. Conflict of Interest/Conflict of Commitment — An Issues Paper. Ottawa; 2004.
14. Lexchin J, Sekeres M, Gold J, et al. National evaluation of policies on individual financial conflicts of interest in Canadian academic health science centers. Journal of General Internal Medicine. 2008;23(11):1896-903.

Para além de uma compreensão pejorativa de conflito de interesse

Bryn Williams-Jones

Versão original: Williams-Jones B. Beyond a pejorative understanding of conflict of interest. American Journal of Bioethics. 2011;11(1):1-2.

Ao buscar esclarecer o conceito de conflito de interesse (CI) nos debates sobre as relações entre médicos e a indústria, Howard Brody (1) destaca até que ponto o problema se baseia em uma compreensão pejorativa comum de CI. Seja nos defensores da indústria farmacêutica ou críticos à ela, acadêmicos ou formuladores de políticas públicas que discutem CI, frequentemente há uma correlação direta e excessivamente simplista feita: ou seja, um conflito de interesse — por definição — leva a comportamentos fraudulentos ou corruptos. O mesmo tipo de raciocínio é comumente encontrado em discussões sobre CI fora das ciências da saúde, mais notadamente em notícias sobre a concessão de contratos governamentais ou o comportamento de executivos corporativos (ver businessethicsblog.com para discussão de alguns exemplos). O problema é que, ao focar em falhas dramáticas na gestão de CI (por exemplo, em torno do Vioxx), há uma tendência a associar fortemente o CI a formas extremas de má conduta financeira e até criminal, deixando o público, os formuladores de políticas, acadêmicos e profissionais com uma compreensão distorcida e limitada do conceito. A implicação é que os únicos interesses em jogo seriam financeiros, de modo que não há espaço para considerar a influência de interesses pessoais não financeiros (por exemplo, avanço na carreira) ou institucionais (por exemplo, reputação). Aqueles que se encontram em um CI passam a ser vistos como maus ou antiéticos; não é possível refletir sobre as circunstâncias ou estruturas institucionais que possam ter contribuído para o conflito ou, talvez, até tornando-o inevitável. Essa concepção de CI é tão carregada de valores e de caráter pejorativo que passa a ser usada como uma carta na manga — "Pare, há um conflito de interesse!" — e toda conversa ou debate sobre os interesses em jogo ou sobre como gerenciar quaisquer conflitos cessa instantaneamente. Ficamos com suposições preconceituosas do tipo "essa pessoa é má (mas eu não sou)" e julgamentos inadequados como "fui transparente, então não há mais CI" (2). Como resultado, os indivíduos podem ter tendência a ocultar seus CI (se é que os reconhecem), com medo das consequências que a divulgação poderia trazer para sua carreira e reputação, ou podem tentar, muitas vezes sem sucesso, gerenciar sozinhos seus CI. A discussão aberta simplesmente não é uma opção.

O apelo de Brody por maior precisão no uso do conceito de CI é importante e deve ser, sugiro, uma oportunidade para aqueles de nós na comunidade de bioética examinarem mais de perto a questão. Os CIs financeiros são claramente um desafio significativo na medicina e nas ciências da saúde (embora não sejam exclusivos desses domínios), e algo que recebeu, com razão, enorme atenção acadêmica e de políticas públicas (3,4). É essencial que existam políticas para ajudar a identificar e mitigar aqueles interesses financeiros que colocam em risco a confiança de colegas, estudantes e do público nas ciências da saúde e na pesquisa acadêmica. Mas os interesses financeiros não são a única fonte de conflitos, mesmo que sejam os mais "visíveis" e discutidos; interesses pessoais ou institucionais também podem levar a CI, situações tornadas ainda mais desafiadoras pelo fato de que tais interesses frequentemente são completamente ignorados.

Como comentei em meu blog e em outros locais (5), os CIs não são intrinsecamente antiéticos; às vezes, arranjos profissionais e institucionais tornam o CI provável, e até inevitável. Por exemplo, como professor, eu tanto avalio (por exemplo, atribuo notas) meus estudantes de pós-graduação quanto os promovo por meio de cartas de recomendação (para bolsas, cargos), e possivelmente tenho um interesse (por exemplo, construir meu currículo acadêmico [CV], promoção) em ver meus estudantes terem sucesso em seus estudos e carreiras futuras. Essas responsabilidades e interesses não financeiros poderiam muito bem enviesar meu julgamento (6). Mas eles também são frequentemente inevitáveis (quem melhor para escrever cartas para os estudantes senão seu orientador?), de modo que devemos refletir sobre os riscos ou danos associados a tais CIs e, em seguida, compará-los com os benefícios e prejuízos das diversas abordagens para gerenciá-los (transparência? Autocrítica ou crítica em grupo? Afastamento da tomada de decisão?). O que importa, do ponto de vista ético, é que indivíduos e instituições disponham de ferramentas eficazes para ajudá-los a lidar adequadamente com os CIs quando eles surgem (7). Na prática, entretanto, tais ferramentas para identificar e gerenciar CIs podem ser demasiadamente limitadas em termos de sua utilidade.

Na comunidade acadêmica, uma fonte primária de orientação aparece na forma de políticas nacionais, regionais e institucionais, às vezes como documentos específicos (por exemplo, políticas de CI de periódicos ou instituições), mas também frequentemente sob o título de diretrizes de integridade em pesquisa e ética em pesquisa. Meu estudo sobre políticas formais de CI em universidades constatou que esses documentos eram frequentemente restritos demais (focados em CI financeiro) e/ou legalistas e, em geral, difíceis de ler (8,9). Quando essas políticas eram bem redigidas, muitas vezes não eram amplamente conhecidas dentro da instituição nem acompanhadas de procedimentos para ajudar as pessoas a realmente compreender e gerenciar a variedade de interesses que poderiam levar a CI. As políticas institucionais parecem visar mais a proteger a instituição de responsabilidade legal do que a ajudar pesquisadores a entender e gerenciar CI.

Como em outros problemas eticamente complexos, bons documentos de política podem fornecer apenas uma solução parcial. Outros mecanismos, como discussões sobre as normas e valores de uma universidade (10), serão meios importantes para promover uma cultura ética de pesquisa e prática acadêmica entre estudantes, pesquisadores e administradores. Mas, como aqueles de nós que têm estado envolvidos com o ensino de ética ou participado de comitês de ética em pesquisa podem atestar, construir tal cultura ética na academia (e na prática clínica) é uma batalha árdua e não será menos desafiador no que diz respeito ao CI. Este último conceito ainda é amplamente associado a “pessoas más” ou àquelas que trabalham nas biociências e recebem “dinheiro da *Big Pharma*”, de modo que levar acadêmicos ou profissionais da saúde a reconhecerem que eles também podem se encontrar em CI será difícil. Dito isso, penso que tal tarefa é possível, mas isto significa ir além de fóruns públicos e dedicar tempo e dinheiro para organizar iniciativas de capacitação ética regulares e formais (por exemplo, cursos online, como algumas universidades começaram a oferecer, workshops anuais ou seminários em disciplinas de métodos de pesquisa) que possam ajudar indivíduos e instituições a identificar melhor os CIs quando surgem, compreender suas consequências e aprender a gerenciá-los quando não puderem ser evitados

O ponto crucial a lembrar é que acadêmicos e profissionais da saúde frequentemente têm uma compreensão muito limitada do que CI é, do que é eticamente problemático e de como ele deve ser gerenciado. O conceito de CI precisa de maior clareza nas discussões públicas e acadêmicas, como Howard Brody observou em seu artigo, se os debates sobre o tema

pretendem ser construtivos. Mas nossa compreensão do conceito também precisa ser transformada para 1) remover suas conotações pejorativas ("CI é ruim!") e 2) ampliar seu escopo para incluir interesses pessoais e institucionais não financeiros, de modo que 3) as pessoas passem a reconhecer que o CI é algo com o qual muitas vezes temos de *conviver* e *gerenciar*.

Referências

1. Brody H. Clarifying conflict of interest. American Journal of Bioethics. 2011;11(1):23-8.
2. Cain DM, Loewenstein G, Moore DA. Coming clean but playing dirtier: The shortcomings of disclosure as a solution to conflicts of interest. In: Moore DA, Cain DM, Loewenstein G, Bazerman MH, editors. Conflicts of Interest: Challenges and Solutions in Business, Law, Medicine, and Public Policy. Cambridge: Cambridge University Press; 2005. p. 104-25.
3. Rochon PA, Hoey J, Chan A-W, et al. Financial Conflicts of Intrest Checklist 2010 for clinical research studies. Open Medicine. 2010;4:e70-90.
4. Boyd EA, Bero LA. Defining financial conflicts and managing research relationships: an analysis of university conflict of interest committee decisions. Science and Engineering Ethics. 2007;13(4):415-35.
5. MacDonald C, Williams-Jones B. Supervisor-student relations: examining the spectrum of conflicts of interest in bioscience laboratories. Accountability in Research. 2009;16(2):106-126.
6. Sugarman SD. Conflicts of interest in the roles of the university professor. Theoretical Inquiries in Law. 2005;6(1):255-76.
7. Davis M, Stark A. Conflict of Interest in the Professions. New York, NY: Oxford University Press; 2001.
8. Smith E, Williams-Jones B. Legalistic vs inspirational: comparing university conflict of interest policies. Higher Education Policy. 2009;22(4):433-59.
9. Williams-Jones B, MacDonald C. Conflict of interest policies at Canadian universities: Clarity and content. Journal of Academic Ethics. 2008;6(1):79-90.
10. Ferguson K, Masur S, Olson L, Ramirez J, Robyn E, Schmaling K. Enhancing the culture of research ethics on university campuses. Journal of Academic Ethics. 2007;5:189-98.

Parte 1: Professores e Estudantes

A parte 1 explora a natureza abrangente e multifacetada dos conflitos de interesse (CI) nas relações entre professores e estudantes dentro da academia. Uma série de estudos de caso detalhados e artigos analíticos ilustram como CI surge não apenas de incentivos financeiros, mas também de dinâmicas interpessoais, papéis institucionais e pressões estruturais. Exemplos incluem professores que adotam seus próprios livros, escrevem cartas de recomendação, selecionam bancas de tese e orientam estudantes em laboratórios de pesquisa — cada cenário revelando tensões éticas entre interesses pessoais e responsabilidades profissionais. Esses textos mostram que CIs não são inerentemente antiéticos. Eles são frequentemente inevitáveis na vida acadêmica então o desafio está em identificar essas situações para que possam ser gerenciadas adequadamente. Assim, instituições deveriam se afastar de políticas muitas vezes rígidas e punitivas para implementar abordagens mais educacionais e sensíveis aos contextos para o gerenciamento de CI.

As principais estratégias incluem transparência, autoconsciência, diálogo colegiado e abordagens de avaliação de risco que permitem respostas proporcionais. O conceito de "distância crítica" é introduzido, no contexto da composição de bancas de tese, como uma abordagem para equilibrar expertise e imparcialidade quando todos estão, em alguma medida, interessados. Recomendações institucionais incluem desenvolver procedimentos claros e sensíveis aos contextos e suas nuances, promover uma cultura de reflexão ética e apoiar o corpo docente com formação e ferramentas práticas de decisão. Para os professores, recomenda-se que tenham discussões abertas sobre CI com estudantes e colegas e que vejam essas situações não como algo de que devam se envergonhar, mas sim como valiosas oportunidades de aprendizagem.

Ao reformular o CI como uma característica estrutural da vida acadêmica, ele se torna algo que pode ser gerido com integridade e cuidado – e isso significa assumir uma responsabilidade coletiva por construir ambientes acadêmicos éticos que sustentem a justiça, a confiança e a excelência.

Estudos de Caso

- Livros universitários: um conflito de interesses aceitável?
- Cartas de recomendação e conflito de interesse: o dilema de um professor
- A escolha de bancas de tese: os custos de manter uma postura rígida sobre CI

Artigos

- Relações orientador-estudante: examinando o espectro de conflitos de interesse em laboratórios de biociências
- Professores e a gestão de conflitos de interesse inevitáveis: não é sempre necessário recorrer à artilharia pesada das políticas
- Um procedimento para gerir conflitos de interesse na formação de bancas de tese

Estudos de Caso

Livros universitários: um conflito de interesse aceitável?

Bryn Williams-Jones

Versão original: Williams-Jones B. University textbooks: an acceptable conflict of interest? BioéthiqueOnline. 2012;1(9).

Resumo

Este estudo de caso examina os conflitos de interesse que surgem quando professores universitários utilizam os próprios livros que escreveram como leituras obrigatórias de seus cursos.

Agradecimentos

Agradeço a Chris MacDonald por inicialmente ter chamado minha atenção para esse tema, a Jean-Christophe Bélisle Pipon por seus comentários úteis no manuscrito e aos avaliadores Christopher McDougall e Maude Laliberté por suas avaliações minuciosas e construtivas. Muitas das ideias apresentadas neste estudo de caso se beneficiaram de críticas e discussões contínuas com *o Conflict-of-Interest Research Group* (COIRG) da *Université de Montréal*. Esta pesquisa foi financiada por subsídios do *Fonds de recherche du Québec — Société et culture* (FRQ-SC) e do *Ethics Office of the Canadian Institutes of Health Research (CIHR)*.

Este estudo de caso foi inspirado por uma matéria de Todd Pettigrew na revista *Macleans*, intitulada Conflict of Interest and Textbooks (Conflitos de Interesse e Livros Didáticos).

O Caso

Professores de Colégios e Universidades na América do Norte têm ampla liberdade quanto ao modo e ao conteúdo que ensinam em seus cursos de graduação e pós-graduação, tanto em termos de elaboração de ementas quanto de leituras indicadas. O Professor Davies, assim como muitos de seus colegas, leciona cursos de graduação e pós-graduação e, de modo bastante apropriado, utiliza diferentes materiais de ensino e abordagens pedagógicas dependendo do tipo de curso e do número e nível dos estudantes matriculados. Em seus cursos de pós-graduação que são invariavelmente seminários para pequenos grupos de 10-15 estudantes, o Professor Davies utiliza um estilo socrático de ensino que é inteiramente guiado por perguntas e discussões (sem aulas expositivas) e baseado em 3-4 artigos extraídos da literatura acadêmica atual. Mas para seu curso de primeiro ano de graduação que tipicamente conta entre 80 e 120 estudantes ele prefere um estilo de aula expositiva padrão embora interativo com apresentações em PowerPoint. Ele se esforça para regularmente propor perguntas ao seu público de graduação para engajá-lo em discussão (um desafio em uma turma grande!) utiliza pequenos grupos de trabalho para brainstorming e apresentações em grupo e introduziu ferramentas e recursos online inovadores (um blog do curso, fórum de bate-papo e materiais de leitura adicionais). No geral, o Professor Davies está satisfeito com o desempenho de sua turma e regularmente recebe excelentes avaliações dos estudantes.

No entanto, o Professor Davies vem enfrentando dificuldades há alguns anos para encontrar os materiais de leitura certos para seu curso de graduação; os artigos acadêmicos que ele daria a seus estudantes de pós-graduação são avançados demais, e os textos do curso que ele utilizou no passado têm sido ou gerais demais e/ou restritivos demais no material abordado,

de modo que ele tem suplementado regularmente esses textos com leituras adicionais, tanto da literatura acadêmica (quando eram suficientemente acessíveis para seu público de graduação) quanto de suas próprias notas de aula. Outro problema com os livros do curso é que ele tem recebido reclamações de estudantes sobre o custo deles, que frequentemente ultrapassa $100, uma despesa cumulativa potencialmente proibitiva para alguns estudantes em tempo integral quando cada uma de seus dez cursos/disciplinas por ano acadêmico exige um livro. Esse problema é agravado quando os professores usam apenas alguns capítulos ou partes de um livro ou exigem uma nova edição do texto a cada ano ou dois (eliminando, assim, a possível revenda de livros usados).

Professor Davies ministra seu curso todos os anos, e tem se sentido frustrado com sua seleção de leituras. Ele poderia distribuir um pacote de artigos do curso fotocopiado, mas isso é "tão século XX!", e, na prática, os pacotes de leituras ainda exigem atualizações regulares. Em vez disso, o Professor Davies decidiu que a melhor solução seria escrever seu próprio livro. Embora o conteúdo de seu curso seja diverso, ele corresponde bem aos desenvolvimentos em seu campo, e ele conhece vários colegas em outras universidades que se interessariam por tal livro. Por meio de um colega com contatos na *Big Name Publisher*, o Professor Davies garantiu seu primeiro contrato de livro. Baseando-se principalmente em suas próprias notas de aula extremamente detalhadas, mas também com alguns artigos "clássicos" selecionados integrados ao livro, o Professor Davies buscou se manter na vanguarda da inovação pedagógica e, assim, escreveu o livro de modo que o texto se conectasse diretamente às suas apresentações em PowerPoint (que estão incluídas com o livro) e ao site de seu curso, onde há recursos adicionais, perguntas de estudo, etc. Na versão impressa, os links estão no texto, mas, conhecendo a predileção da atual geração de estudantes, o Professor Davies garantiu que um e-book também fosse publicado, de modo que os estudantes mais confortáveis com notebooks e tablets do que com livros tradicionais se beneficiassem (por exemplo, mais fácil de acompanhar em sala, sem necessidade de folhetos em papel ou de carregar um livro pesado).

Satisfeito e orgulhoso do produto final, em sua primeira aula do semestre o Professor Davies explica sua ementa, sua filosofia de ensino e o uso e, portanto, a necessidade de comprar o livro obrigatório do curso que ele escreveu. Ele explica à sua nova turma que, atendendo às preocupações anteriores dos estudantes sobre o preço, negociou arduamente com a editora e conseguiu manter o preço da versão impressa em $70 e $50 para o e-book. Ele recomenda fortemente o e-book por causa de sua interatividade e facilidade de uso, e o e-book tem uma vantagem adicional, pois os estudantes recebem a versão seguinte (com todas as atualizações) por uma fração do preço inicial de compra. Ele fica surpreso quando um estudante jovem na primeira fileira pergunta: "Professor Davies, concordo que o livro do curso parece ser um excelente produto — acabei de baixar o e-book no meu tablet — mas por que o senhor não optou por *Open Source* em vez de exigir que nós pagássemos para comprar?" E, a isso, outro estudante, com aparência mais velha, acrescenta: "Professor, ao exigir que compremos um livro que o senhor escreveu — e não outro livro — o senhor presumivelmente receberá royalties. Isso não o coloca em um conflito de interesse financeiro? E, aliás, quanto o senhor recebe por livro e por nosso curso?"

Pego de surpresa por essas perguntas, o Professor Davies, rápido em suas respostas, explica que, em resposta à primeira questão, escolheu a *Big Name Publisher* porque eles se ofereceram para fazer toda a formatação e fornecer suporte regular para atualizações anuais e desenvolvimento web; considerando seus outros compromissos de pesquisa e ensino, ele simplesmente não poderia fazer essa formatação e atualização sozinho, como seria exigido

no modelo *Open Source*. O Professor Davies continua a explicar, em resposta à segunda pergunta, que, segundo seu conhecimento, os royalties "padrão" variam dependendo da editora, com entre 10-15% nas vendas de livros impressos e 25-50% para e-books devido aos menores custos de produção. O contrato de royalties com a *Big Name Publisher* especifica 15% por livro impresso e 30% por e-book vendido, o que resultaria entre $1050 e $1500 para uma turma de 100 estudantes. Apontando que isso está longe de ser um esquema para enriquecer rapidamente, o Professor Davies, no entanto, reconhece o conflito de interesse. Reconhecendo uma oportunidade de ensino quando ela se apresenta, ele decide aproveitar a experiência de sua turma e então pergunta ao segundo estudante: "Claramente você tem algum conhecimento sobre conflitos de interesse: poderia, por favor, explicar à turma o que é isso, por que é problemático no nosso caso e de forma mais geral, e o que você sugeriria como uma solução razoável?"

Questões para considerar

1. Em uma turma de 100 estudantes, o interesse financeiro do Professor Davies é relativamente baixo.
    - O interesse financeiro seria diferente se o curso fosse mais popular, digamos 500 estudantes, e ministrado duas vezes por ano?
    - Um aumento na taxa de royalties para 50% nos e-books mudaria a percepção do risco ou da magnitude do conflito de interesse (CI)?
    - O uso do livro por colegas de outras universidades, e, consequentemente, o aumento dos royalties, tornaria o CI mais problemático?

2. Um possível dano do CI financeiro é o viés ou a percepção de viés na escolha de livros apropriados (por exemplo, um número reduzido de pontos de vista ou tópicos estudados). No entanto, neste caso, havia poucos ou nenhum outro livro apropriado para escolher.
    - O interesse financeiro do Professor Davies deveria levantar questões sobre a adequação de sua escolha de escrever seu próprio livro, em vez de usar um livro (mesmo que menos apropriado) já existente?"
    - Essa percepção mudaria se houvesse outros livros igualmente bons para escolher?

3. Uma solução para eliminar esse CI financeiro seria a proibição de que professores utilizem, como leituras obrigatórias em seus próprios cursos, livros que eles mesmos tenham escrito.
    - Essa restrição à liberdade acadêmica seria justificada, dado o risco à credibilidade e à integridade do professor e da instituição?
    - Confiar na capacidade de um professor de escolher o material mais apropriado não seria suficiente?
    - O Professor Davies deveria ser proibido de divulgar o livro para seus colegas em outras instituições?

4. A resposta do Professor Davies, ou seja, a divulgação e discussão do CI com a turma, mostrou-se uma oportunidade de aprendizagem estimulante.
    - Que soluções inovadoras o Professor Davies e sua turma poderiam desenvolver para mitigar o interesse financeiro?
    - Desistir do interesse financeiro seria a melhor solução? E quanto a abrir mão apenas dos royalties obtidos com suas turmas, e não daqueles derivados de vendas externas?

5. O Professor Davies não deveria simplesmente evitar todo o problema optando pelo modelo Open Source e produzindo seu próprio e-book gratuito, mesmo que o resultado final fosse menos polido do que com a *Big Name Publisher*?
    - Isso seria justo para os estudantes que prefeririam uma versão impressa?

Leituras sugeridas

1. Anonymous. U of T revising pain course over pharma influence concerns. CTV Toronto News. The Canadian Press. 23 Dec 2010.
2. Sugarman SD. Conflicts of interest in the roles of the university professor. Theoretical Inquiries in Law. 2005;6(1):255-76.
3. Stripling J. Colleges move to stop profs from cashing in on textbooks. USATODAY. 7 Apr 2010.
4. Van Dyke A. Few professors aware of textbook royalty policy. Kansan.com. 7 Oct 2009.

Cartas de recomendação e conflito de interesse: o dilema de um professor

Bryn Williams-Jones

Versão original: Williams-Jones B. Reference letters and conflict of interest: a professor's dilemma. BioéthiqueOnline. 2012;1(10).

Resumo

Este estudo de caso examina alguns dos desafios, e em particular os conflitos de interesse, que os professores enfrentam ao escrever cartas de recomendação para seus estudantes.

Agradecimentos

Gostaria de agradecer a Ghislaine Mathieu, por seus comentários e sugestões úteis sobre este manuscrito, e aos avaliadores Maude Laliberté e Renaud Boulanger por suas avaliações minuciosas e construtivas. Muitas das ideias apresentadas neste estudo de caso se beneficiaram de críticas e discussões contínuas com o Conflict-of-Interest Research Group da Université de Montréal. Esta pesquisa foi apoiada por bolsas do *Fonds de recherche du Québec — Société et culture* (FRQ-SC) e do *Ethics Office of the Canadian Institutes of Health Research* (CIHR).

Contexto

Os professores universitários são regularmente solicitados a escrever cartas de recomendação para seus estudantes, seja para admissão em programas acadêmicos, para candidaturas a bolsas de estudo ou para empregos. Cartas de recomendação são uma responsabilidade demorada, mas essencial, para os professores; e tais cartas podem desempenhar um papel muito importante no sucesso do estudante. Escrever a primeira carta de recomendação para um estudante pode levar entre 30 e 90 minutos, dependendo do propósito pretendido e se o professor possui conhecimento suficiente sobre as capacidades e o histórico acadêmico do estudante (por exemplo, por meio da experiência em aula, orientação ou um currículo atualizado). Cartas subsequentes para o mesmo indivíduo geralmente levam muito menos tempo, mas ainda assim exigem atualizações à medida que o estudante progride em sua carreira acadêmica.

A redação de cartas de recomendação pode levar a uma variedade de conflitos de interesse (CI) potencialmente problemáticos para os professores. Primeiro, os professores têm interesse no sucesso de seus próprios estudantes, pois isso reflete positivamente no progresso de suas próprias carreiras (por exemplo, renovação de contrato ou estabilidade). Mas os professores também estão ocupados com outras responsabilidades acadêmicas e, portanto, podem se sentir tentados a "cortar caminhos" para economizar tempo; não é incomum ouvir sobre professores pedindo a seus estudantes de pós-graduação que escrevam "rascunhos" das cartas, que o professor então revisa e assina. Na América do Norte, muitos notaram uma verdadeira corrida armamentista na escrita de cartas de recomendação efusivas e extensas que exaltam a excelência de cada estudante; a ponto de que cartas extravagantes se tornaram a norma (1). Isso contrasta fortemente com o estilo de cartas escritas em muitas universidades europeias, que podem ser constituídas por pouco mais do que um parágrafo frio e descritivo. O resultado é que avaliadores norte-americanos (por exemplo, para bolsas de estudo) podem interpretar a *falta* de linguagem efusiva como um sinal de que os candidatos são menos fortes do que poderiam parecer. Em uma tentativa de

mitigar o viés favorável inerente às cartas de recomendação, algumas instituições (departamentos ou agências de fomento) passaram a solicitar avaliações numéricas ou baseadas em notas em vez de cartas escritas. No entanto, essas avaliações são, discutivelmente, não menos subjetivas do que as cartas escritas tradicionais (2), e provavelmente variarão amplamente dependendo da cultura departamental ou institucional. Em resumo, a redação de cartas de recomendação pode levar a uma variedade de CI que podem levantar preocupações sobre a capacidade dos professores de cumprir suas responsabilidades profissionais para com seus estudantes e colegas.

O Caso

Professora Dubois é conhecida em seu departamento por ser uma excelente mentora para seus estudantes de graduação e pós-graduação. Ela frequentemente dedica tempo significativo a cada estudante ao longo de seus programas acadêmicos, ajudando-os a identificar e aproveitar oportunidades, e encorajando-os a desafiar seus próprios limites para se destacarem em suas áreas de pesquisa e estudo. A Professora Dubois se orgulha de sua honestidade e franqueza em suas relações com os estudantes, enquanto incentiva todos eles, também deixa claro quando percebe limites ou fraquezas em seus trabalhos, esforços ou capacidades. Nos últimos anos, a Professora Dubois supervisionou mais de uma dezena de estudantes de pós-graduação, bem como alguns projetos de graduação, e tem ficado satisfeita ao ver um bom número desses estudantes obter sucesso em competições de bolsas de estudo. Ela considerou isso pessoalmente gratificante e, indiretamente, também financeiramente interessante. Isto é, para aqueles estudantes que conseguem obter bolsas de estudo importantes, ela não precisa mais fornecer suporte salarial por meio de suas próprias bolsas de pesquisa. Também, estudantes com bolsas tendem a se formar mais rapidamente, o que reflete positivamente no próprio currículo e na avaliação de estabilidade da Professora Dubois.

Escrever cartas de recomendação, frequentemente considerada uma tarefa onerosa por seus colegas, é na verdade algo de que a Professora Dubois gosta, porque isso lhe permite compartilhar seu entusiasmo e traduzir seu conhecimento sobre seus estudantes; ao longo dos anos, ela aprendeu a escrever cartas de recomendação excelentes e convincentes, algo que teve confirmado tanto por estudantes bem-sucedidos quanto por colegas que leram suas cartas durante competições. No entanto, a Professora Dubois também reconhece a natureza problemática das cartas de recomendação. Enquanto seus estudantes competem por bolsas de estudo (às vezes da mesma organização financiadora), a Professora Dubois compete com outros colegas que também promovem seus estudantes, com o resultado de que pode haver um interesse não desprezível para os professores em supervalorizar ou até exagerar os pontos fortes de seus próprios estudantes. Esforçando-se para ser justa e honesta, ela, ainda assim, escreve as cartas mais fortes possíveis para seus estudantes, mesmo quando não tem plena confiança nas capacidades do estudante, ou quando não conhece bem o estudante (geralmente no caso de estudantes de graduação). A Professora Dubois acredita que todos os estudantes merecem uma chance de competir por bolsas de estudo porque “eles não podem vencer se não tentarem” e ninguém sabe como é a competição. Mas essa filosofia também levou a algumas situações desconfortáveis que fizeram a Professora Dubois questionar a adequação de sua postura em relação à escrita de cartas de recomendação.

Interesses Profissionais Concorrentes

Alex, um estudante de pós-graduação que havia feito um dos cursos da Professora Dubois, solicitou uma carta de recomendação, pois precisava de uma segunda carta além daquela já obtida de seu orientador, o Professor Brennan. Embora normalmente isso não representasse

um problema, o Professor Brennan é um colega com quem a equipe da Professora Dubois está em concorrência direta por bolsas e pela primeira publicação de descobertas, uma situação que criou certa tensão em sua relação profissional. A Professora Dubois, portanto, decidiu recusar-se a escrever a carta para Alex com o argumento de que não poderia ser totalmente imparcial e escrever uma carta de recomendação forte.

Igualdade ou Mérito?

A redação de cartas de recomendação tem se mostrado particularmente desafiadora para a Professora Dubois quando ela possui vários estudantes concorrendo à mesma competição, na qual há apenas poucas bolsas de estudo. Nesses casos, pode ser muito difícil escrever uma carta forte para cada estudante que a solicita, e, portanto, a Professora Dubois não tem certeza de como gerenciar essa situação de forma justa. Ela considerou restringir a escrita de cartas apenas aos seus próprios estudantes, embora isso claramente teria implicações negativas para outros estudantes de graduação ou pós-graduação de seu departamento que ainda não possuem orientadores e que também necessitam de cartas para se candidatarem a bolsas de estudo.

Objetividade

Ainda mais desafiadora para a Professora Dubois é a situação em que ela faz parte do júri de competições internas de bolsas de estudo (por exemplo, departamentais ou de centros de pesquisa), e é obrigada a classificar objetivamente seus próprios estudantes em relação aos de seus colegas. Nesses casos, ela tem procurado ser tanto equitativa quanto transparente, mas, ainda assim, preocupa-se com sua capacidade de ser imparcial na avaliação de seus próprios estudantes e dos estudantes de seus colegas.

Questões para considerar

1. A atenção da Professora Dubois em orientar seus estudantes e seu genuíno interesse em vê-los ter sucesso a levaram a questionar quão objetiva ela pode realmente ser nas cartas que escreve.
    - Sua tendência de escrever cartas muito fortes para todos os estudantes minará sua credibilidade perante avaliadores externos (seja em sua universidade ou em competições nacionais)?
    - E essa tendência significa que a Professora Dubois está sendo injusta com os estudantes mais promissores, que, de certo modo, são nivelados aos estudantes menos competitivos, porque todos recebem cartas de recomendação elogiosas?

2. O sucesso de seus estudantes em obter bolsas de estudo e progressão na carreira também reflete positivamente na própria reputação acadêmica da Professora Dubois.
    - Isso cria um CI problemático no que diz respeito a favorecer seus próprios estudantes em detrimento dos de seus colegas?
    - E quanto ao interesse financeiro de não precisar fornecer suporte financeiro àqueles estudantes que trabalham em seus projetos de pesquisa porque conseguiram bolsas de estudo?

3. A Professora Dubois reconhece claramente o desafio de escrever cartas para vários estudantes na mesma competição.
    - Ela deveria aceitar escrever todas as cartas, tornando cada uma o mais forte possível, ou escrever apenas para o “primeiro estudante que pedir”?
    - Deveria limitar seu apoio apenas aos seus próprios estudantes de pós-graduação, pelos quais tem responsabilidade direta?

- Deveria escrever cartas apenas para aqueles estudantes que, em seu julgamento, têm mais probabilidade de sucesso na competição?

4. Escrever cartas de recomendação para estudantes envolve tempo e esforço significativos.
    - A Professora Dubois deveria escrever cartas apenas para aqueles que ela considera os melhores e para os quais pode redigir cartas excelentes?
    - Ou deveria "ser gentil" e não desanimar os estudantes, aceitando escrever cartas mesmo para aqueles que ela não considera suficientemente competitivos?

5. No caso do estudante do Professor Brennan, a Professora Dubois enfrentou um CI desafiador porque lhe foi solicitado ajudar o estudante de um concorrente. Ao recusar escrever a carta de recomendação, a Professora Dubois evitou o risco de parcialidade em sua carta. Mas isso também significou que o estudante teria que encontrar outro avaliador para escrever uma carta forte, o que poderia ser difícil.
    - A recusa da Professora Dubois em escrever a carta poderia ser percebida como um CI, isto é, não apoiar intencionalmente o estudante de um colega/concorrente?
    - Ela ainda deveria ter tentado escrever uma carta de recomendação forte? Afinal, não é culpa do estudante que as Professoras Dubois e Brennan estejam em competição.
    - Que outras opções a Professora Dubois poderia ter utilizado para gerenciar o CI?

Lista de Referências

1. Ryan M, Martinson DL. Perceived effects of exaggeration in recommendation letters. Journalism and Mass Communication Educator. 2000;55:40-52.
2. Oyama LC, Kwon M, Fernandez JA, et al. Inaccuracy of the global assessment score in the emergency medicine standard letter of recommendation. Academic Emergency Medicine. 2010;17:S38-41.

Leituras sugeridas

- Chapnick A. The ubiquitous reference letter. University Affairs. 7 Jan 2007.
- Sugarman SD. Conflicts of interest in the roles of the university professor. Theoretical Inquiries in Law. 2005;6(1):255-76.
- Schall J. Chapter 1: Ethical issues of writing recommendation letters. In: Schall J, editor. Writing Recommendation Letters Online. University Park, PA: College of Earth and Mineral Sciences, Pennsylvania State University; 2011.

A escolha de bancas de tese: os custos de manter uma postura rígida sobre conflitos de interesse

Bryn Williams-Jones

Versão original: Williams-Jones B. Choosing thesis juries: the costs of taking a strict line on conflicts of interest. BioéthiqueOnline. 2012;1(6).

Resumo

Este estudo de caso examina os conflitos de interesse (CI) que podem surgir na seleção de membros da banca para avaliar uma tese de doutorado, e os custos (tempo, pessoal, expertise) associados à tentativa de evitar CI.

Agradecimentos

Agradeço a Charles Dupras e Ghislaine Mathieu por seus comentários e sugestões úteis sobre versões preliminares deste manuscrito e aos avaliadores Maude Laliberté e Christopher McDougall por sua avaliação minuciosa e construtiva. Muitas das ideias apresentadas neste estudo de caso se beneficiaram das críticas e discussões contínuas com o Conflict-of-Interest Research Group na Université de Montréal Esta pesquisa foi apoiada por subsídios da *Fonds de recherche du Québec — Société et culture* (FRQ-SC) e do *Ethics Office of the Canadian Institutes of Health Research (*CIHR).

Este estudo de caso foi inspirado por um comentário de Yves Laberge, How external is your external examiner? (Quão externo é o seu examinador externo?), na *University Affairs*, e por minhas próprias experiências com a constituição de bancas de doutorado.

Contexto

A Universidade é o local de muitos CI interessantes e desafiadores que vão além dos interesses puramente financeiros. Em muitos casos, esses CI não resultam de má conduta individual, mas de realidades institucionais que criam situações em que as pessoas necessariamente e inevitavelmente têm interesses múltiplos e potencialmente conflitantes. Um caso exemplar é como se constituem as bancas para avaliar teses de pós-graduação, seja de mestrado ou de doutorado. Quando os estudantes submetem uma tese de mestrado ou doutorado para avaliação, é comum (e às vezes até obrigatório) exigir examinadores imparciais de vários tipos (por exemplo, externos ao departamento e/ou à universidade de origem do estudante) para avaliar a tese. O objetivo é garantir que haja uma revisão acadêmica rigorosa e que a tese atenda a padrões acadêmicos amplamente compartilhados. No entanto, à luz da crescente colaboração interdisciplinar e internacional, juntamente com a crescente irrelevância da localização geográfica e a hiperespecialização dos campos de pesquisa, é possível que as pessoas mais bem colocadas para avaliar a tese de um estudante de pós-graduação também tenham colaborado com o orientador e/ou com o próprio estudante.

Os acadêmicos têm múltiplas obrigações (por exemplo, ensino, pesquisa, conferências, redação de projetos para obter financiamento) que podem tornar a organização de uma banca de tese um processo complicado e demorado. Colegas podem recusar participar simplesmente porque estão ocupados demais. Embora possa haver uma expectativa tácita na comunidade acadêmica e por parte da instituição de um professor de que ele deva participar da avaliação de teses, fazer parte de uma banca é, ainda assim, um trabalho voluntário e

frequentemente recebe pouco reconhecimento em comparação com atividades de pesquisa (projetos financiados e publicações). Portanto, quando se consideram outras responsabilidades dos professores, não deve ser surpreendente que, para alguns, avaliar teses não seja uma prioridade. Como resultado, professores podem ter de pedir favores para conseguir que colegas avaliem teses de estudantes ou participem de bancas. Isso é complicado pelo fato de que pode haver pouco ou nenhum financiamento para trazer fisicamente colegas de fora da cidade para participar de uma banca. Embora a videoconferência possa ser um compromisso útil, ela tem suas próprias limitações técnicas, financeiras e sociais, particularmente no que diz respeito a manter interações dinâmicas. Esses fatores contextuais podem, assim, ser a fonte ou o gatilho de uma variedade de CI potencialmente problemáticos.

O Caso

O Professor Jones é professor há seis anos e acabou de receber estabilidade. Até o momento, já orientou meia dúzia de estudantes de mestrado até a conclusão e, portanto, está bastante familiarizado com o processo de avaliação em seu departamento. Especificamente, e em conformidade com uma política da faculdade relativa às bancas de teses de mestrado, ele deve identificar quatro colegas que estejam dispostos a serem nomeados como possíveis membros da banca — dois como presidente e dois como avaliadores — e então enviar essa lista ao gabinete do Reitor, onde alguém (geralmente o vice-reitor responsável pelos assuntos estudantis) procura no *Google Scholar* para verificar se o Professor Jones ou seu estudante publicaram com algum dos membros sugeridos da banca nos últimos cinco anos. Essa política foi implementada em resposta a algumas situações particularmente problemáticas de CI que haviam ocorrido em anos anteriores e que colocaram em questão a independência e objetividade de alguns membros de banca (por exemplo, que eram amigos e colaboradores próximos do orientador) e, assim, a reputação da faculdade. Outras faculdades adotaram diferentes medidas e procedimentos, incluindo deixar a questão a critério de departamentos individuais.

O processo de constituir bancas de mestrado às vezes tem se revelado demorado e frustrante, porque os colegas do Professor Jones estão todos muito envolvidos com pesquisa e ensino e, portanto, têm muitos outros compromissos. Como o Professor Jones tem sido ativo na construção de colaborações de pesquisa tanto dentro quanto fora de seu departamento, há muitos colegas que seriam membros de banca ideais, mas que não podem participar devido às disposições de CI da faculdade. Ainda assim, o Professor Jones é uma pessoa amável e um bom colega (ele regularmente aceita participar de bancas de mestrado dos estudantes de seus colegas), de modo que conseguiu organizar bancas competentes (se não ideais) para avaliar as teses de mestrado de seus estudantes, e os resultados têm sido invariavelmente positivos e gratificantes para todos os envolvidos.

Professor Jones espera titular sua primeira doutoranda, Jessica Dupuis, que está concluindo um excelente projeto de pesquisa que combina uma variedade de modelos teóricos e conceituais, mas os aplica a contextos práticos e reais. Jessica já tem quatro capítulos de sua tese publicados em periódicos nacionais e internacionais revisados por pares, em coautoria com o Professor Jones (segundo autor em todos os artigos) e com o colega deles Professor Williams (terceiro autor em dois dos artigos) que é um professor sênior de outra universidade na mesma cidade. Os Professores Jones e Williams se reúnem com Jessica para discutir a seleção de possíveis membros da banca. Jones informa a eles que, de acordo com sua faculdade, uma banca de doutorado normalmente deve ser composta por pelo menos 5 membros e cabe ao orientador fornecer uma lista de 8 possíveis candidatos para as várias

posições na banca, contatados previamente para obter a aprovação deles para serem indicados:

1. Presidente (2 nomes): membro votante, não deve estar em CI com a estudante ou o orientador;
2. Orientador (Professor Jones) e coorientador, se aplicável (nenhum, neste caso);
3. Membro interno da banca (2 nomes): da universidade e não deve estar em CI com a estudante ou o orientador;
4. Membro externo da banca (2 nomes): de fora da universidade e não deve estar em CI com a estudante ou o orientador.
5. Representante da Reitoria (2 nomes): da universidade, membro sem direito a voto para garantir a boa governança da reunião.

Identificar 8 colegas que estejam dispostos a ler uma tese de doutorado de 200 páginas e participar de uma banca no início do verão não é tarefa fácil, algo ainda mais desafiador devido às regras de CI que proíbem a participação de colegas com quem o Professor Jones ou Jessica tenham colaborado. Para começar, isso obviamente exclui qualquer envolvimento direto da parte do Professor Williams que, embora não seja coorientador da tese de Jessica, é um colaborador próximo do Professor Jones e coautor de dois artigos de Jessica.

O Professor Jones identifica dois colegas que provavelmente aceitariam ser presidente, que têm interesse geral no tema de pesquisa de Jessica, mas certamente não são especialistas, embora tal especialização não seja exigida deles em sua função de presidente. O mesmo ocorre com os representantes da Reitoria, que nem precisam ser da mesma área de estudo, nem são obrigados a ler a tese; eles são responsáveis por garantir que o processo seja justo, imparcial e conduzido de maneira respeitosa. Ainda assim, Jones tem colegas em mente que teriam interesse na pesquisa de Jessica e, portanto, provavelmente concordariam em participar.

Mais difícil, porém, é a escolha dos membros internos e externos da banca; a pesquisa de Jessica é bastante especializada, e o Professor Jones faz parte de uma comunidade de pesquisa pequena, porém vibrante, com a qual colabora regularmente em projetos e publicações. Jessica sugere a Professora Smith, uma das docentes com quem ela fez dois cursos de pós-graduação (e obteve nota máxima em ambos). Embora não seja especialista no tema específico de Jessica, a Professora Smith ensinou e pesquisa assuntos relevantes, ainda que tangenciais; Jones conhece essa colega e concorda que ela seria uma boa escolha. Para a segunda membro interna, eles precisam esticar ainda mais as fronteiras da expertise, e Jones sugere a Professora Thomas, uma colega de outro Departamento cuja pesquisa se concentra em um dos aspectos teóricos do projeto de Jessica, mas em uma área completamente diferente e com aplicações distintas. A Professora Thomas é conhecida por ser muito exigente, mas justa, e assim eles decidem “assumir o risco” de incluí-la como possível membro da banca, mesmo que ela possa levantar críticas conceituais e teóricas bastante desafiadoras à tese de Jessica.

Para os examinadores externos, o Professor Williams sugere um amigo e colega de uma universidade em uma cidade próxima, que é especialista no assunto. O Professor Renaud é uma pessoa agradável e que fará uma avaliação justa, mas não excessivamente severa. Jones e Williams já presenciaram e até participaram de defesas de doutorado desagradáveis, devido à participação de examinadores não especialistas e/ou excessivamente críticos e até agressivos, então querem garantir que a banca seja equilibrada e justa para Jessica, ainda que rigorosa. Há outra especialista na área, a Professora Beaudoin, que seria ideal, mas Jones

e Williams a conhecem apenas por reputação e ela está em outra província. Com apenas US$ 500 disponíveis de sua faculdade para trazer membros externos, Jones sugere a Williams e Jessica que ele se ofereça para pagar uma viagem aérea da Professora Beaudoin para uma semana, às suas próprias custas (a serem cobertas por um projeto de pesquisa), caso ela aceite ser indicada como possível membro da banca e eventualmente seja escolhida pelo gabinete do Reitor.

Depois de mais de duas horas de discussão, os Professores Jones e Williams, e a doutoranda Jessica Dupuis, chegam ao que consideram uma lista viável de nomes para a banca, com um bom equilíbrio de expertise e rigor, dadas as limitações impostas pelo regulamento de CI de sua faculdade. Jones então começa a enviar e-mails a esses colegas para solicitar sua participação na banca de doutorado de Jessica, esperando que todos aceitem ser indicados como possíveis membros.

Questões para considerar

A política da faculdade do Professor Jones sobre a constituição de bancas de mestrado e doutorado impede, no interesse de evitar CI, a indicação de membros de banca que tenham colaborado com o estudante ou com o orientador em um projeto de pesquisa ou publicação nos últimos cinco anos.

1. A coautoria ou a colaboração em projetos de pesquisa são os únicos CI relevantes que o gabinete do Reitor deveria avaliar na constituição de uma banca?
    - Uma busca no Google Scholar é um método de detecção suficiente?
    - O gabinete do Reitor é a instância mais adequada para julgar CI de membros da banca?

2. Embora importantes, a identificação de possíveis presidentes de banca e representantes da Reitoria parece ser amplamente desprovida de problemas.
    - Há preocupações específicas que o Professor Jones ou o gabinete do Reitor deveriam ter na escolha desses membros da banca?

3. O fato de o Professor Smith (possível membro interno da banca) ter dado aula para Jessica em dois cursos e atribuído notas máximas apresenta algum problema?

4. O fato de a Professora Thomas (possível membro interno da banca) ser “rigorosa, porém justa” e poder ser muito exigente na banca, ou de sua pesquisa ser muito mais teórica do que o projeto aplicado de Jessica, deveria ser levado em consideração? Isso cria CI?

5. O fato de o Professor Renaud “ser uma pessoa legal” não representa um problema de objetividade e até mesmo um CI? Tais características pessoais são simplesmente indetectáveis pela Reitoria.
    - É justo que uma estudante tenha de depender da competência e do comportamento de seu orientador com colegas para ter uma banca “legal”?

6. A oferta do Professor Jones de pagar as despesas de viagem da Professora Beaudoin constituiria uma influência indevida? E isso é uma despesa legítima para uma verba de pesquisa?
    - Se a faculdade não pudesse pagar, haveria outras formas de “cegar” a fonte dos recursos (Professor Jones) ou de criar distância para mitigar esse CI financeiro?

7. As reais dificuldades que o Professor Jones — e certamente outros professores da faculdade — encontra para constituir um comitê imparcial de banca de doutorado deveriam levar a uma reavaliação da política de CI?
    - A expertise deveria ser um critério mais importante para a seleção do que a CI? Em caso afirmativo como evitar a percepção de viés e favoritismo?
    - A declaração de CI relevante seria uma solução potencialmente útil para os problemas de encontrar avaliadores especialistas? Se sim, em quais casos, para quais tipos de CI?
    - Quais abordagens alternativas poderiam ser consideradas em relação às políticas e às práticas restritivas atuais da faculdade?

Lista de Referências

1. Williams-Jones B. Conflits d'intérêts au sein de l'université : politiques et pratiques. L'Autre Forum. 2008;12:39-41.
2. Sugarman SD. Conflicts of interest in the roles of the university professor. Theoretical Inquiries in Law. 2005;6:255-76.
3. Board of the Graduate Research School. Examples of conflict of interest and examiner independence. Perth, Australia: University of Western Australia; 2010.

Leituras sugeridas

1. Parkhouse W. Conflict of Interest and External Examiners. Burnaby, BC: Dean of Graduate Studies, Simon Fraser University; 2009.
2. Chen S. The PhD dissertation defense in Canada: An institutional policy perspective. Canadian Journal of Educational Administration and Policy. 2008;88.
3. Marsh HW, Rowe KJ, Martin A. PhD students' evaluations of research supervision: Issues, complexities, and challenges in a nationwide Australian experiment in benchmarking universities. Journal of Higher Education. 2002;73:313-48.

Artigos

Relações orientador-estudante: examinando o espectro de conflitos de interesse em laboratórios de biociências

Chris MacDonald, Bryn Williams-Jones

Versão original: MacDonald C, Williams-Jones B. Supervisor-student relations: examining the spectrum of conflicts of interest in bioscience laboratories. Accountability in Research. 2009;16(2):106-26.

Resumo

Tem-se dado muita atenção aos conflitos de interesse (CI) *financeiros* na pesquisa em biociência. No entanto, até o momento, surpreendentemente pouca atenção tem sido dedicada a outros CI que surgem nas relações entre orientador e estudante. Examinamos um espectro de situações relacionadas, que vão desde a orientação acadêmica padrão até relações duais (duplo papéis) às vezes encontradas em pesquisas com potencial comercial. Ilustramos alguns dos fatores menos óbvios que podem enviesar o julgamento do orientador e situamos o CI financeiro ao longo de um espectro de forças que merecem reconhecimento. Concluímos fornecendo dois conjuntos de recomendações: um para orientadores individuais e outro para instituições e formuladores de políticas.

Agradecimentos

Os autores gostariam de agradecer a Catherine Olivier, Jason Behrmann e Vural Ozdemir por seus comentários extremamente úteis e por seus insights sobre a cultura dos laboratórios de biociência; a Wayne Norman por comentários úteis em um rascunho; e a Elise Smith, Vincent Couture, Ashley Pringle e Aimee Smith por sua valiosa assistência de pesquisa. Este estudo foi apoiado por subsídios da *Université de Montréal* e do *Institute of Genetics of the Canadian Institutes of Health Research*.

Introdução

Nas ciências biomédicas, interações estreitas entre entidades acadêmicas e comerciais são comuns. Fundos provenientes de empresas farmacêuticas e de biotecnologia ajudaram a financiar grandes projetos e centros de pesquisa em biociências; estudantes de pós-graduação estão recebendo treinamento em laboratórios comerciais; e cientistas universitários estão traduzindo sua propriedade intelectual ao patentear e licenciar suas pesquisas ou lançar empresas iniciantes. Tais interações receberam a aprovação de universidades e de governos locais e nacionais (1,2). Mas também foram levantadas preocupações sobre os desafios éticos colocados pelas relações universidade-indústria, especialmente no que diz respeito à liberdade acadêmica e ao conflito de interesses (CI) no contexto de lealdades duais (por exemplo, os deveres do pesquisador para com seus departamentos e parceiros industriais) (3,4).

Nos contextos universitários, os CIs são frequentemente vistos como sendo, primordialmente, um problema para pesquisadores biomédicos. Atenção particular tem sido dada à influência que o recebimento de taxas de consultoria ou de recrutamento de pacientes, ou a posse de ações em empresas de biotecnologia ou farmacêuticas que apoiam ensaios clínicos, podem ter sobre o julgamento médico, a segurança dos pacientes em pesquisas biomédicas e o funcionamento das escolas de medicina (5,6). A preocupação se estende, de forma mais

geral, à publicação de pesquisas científicas em periódicos revisados por pares e à necessidade de transparência e declaração de interesses concorrentes por parte de pesquisadores e instituições (7-9). Muito menos estudada, no entanto, é a relação entre professores universitários ou pesquisadores em nível de faculdade — especificamente diretores de laboratório que atuam nas biociências — e seus estudantes, ou o caso particular em que o pesquisador é também diretor ou chefe de uma empresa iniciante, e o estudante é também seu empregado. Em ambas as situações, há, pode-se argumentar, uma "relação dual" que pode levar a conflitos importantes (10); infelizmente, os regulamentos universitários (incluindo políticas de CI) raramente estão equipados para lidar com essa questão específica (11,12).

Neste artigo, examinamos um espectro de situações relacionadas, que vai desde a orientação padrão, relativamente descomplicada, de pós-graduação, até as relações duais às vezes encontradas em pesquisas com claro potencial comercial. Argumentamos que os desafios éticos ao longo desse espectro incluem não apenas conflitos de interesse, mas também conflitos de obrigação. Além disso, sustentamos que os conflitos particularmente desafiadores que ocorrem em relação a empreendimentos comerciais — e sobre os quais tanta preocupação tem sido expressa na literatura (13-15) — são melhor compreendidos como parte do espectro mais amplo de desafios que inevitavelmente surgem quando estruturas organizacionais complexas são criadas para atender a interesses e necessidades humanas complexas.

Para oferecer aos leitores não familiarizados com ambientes de laboratório uma noção mais clara do contexto que estamos discutindo, primeiro esboçaremos as características típicas de um laboratório de pesquisa baseado em universidade.

O Ambiente de Laboratório

Laboratórios acadêmicos de biociências são ambientes de pesquisa e ensino baseados em equipes, situados em departamentos de ciências fundamentais ou aplicadas, como biologia, bioquímica ou genética médica. Um laboratório pequeno pode ter de 5 a 10 membros, enquanto um laboratório grande pode ter 12 ou mais (alguns chegam a ter 70 membros). Os laboratórios têm uma organização hierárquica e são dirigidos por um membro do corpo docente (o diretor do laboratório), que financia as atividades de pesquisa por meio de bolsas de pesquisa. O diretor orienta associados de pesquisa (nos laboratórios maiores), pós-doutorandos ("pós-docs"), técnicos e estudantes de pós-graduação. Pós-doutorandos gerenciam seus próprios projetos e podem ocasionalmente (mais comumente nos Estados Unidos) ter um estudante de graduação ou um técnico trabalhando com eles. Assistentes de pesquisa e/ou técnicos trabalharão diretamente sob a orientação do diretor ou de um associado de pesquisa. Estudantes de pós-graduação frequentemente terão estudantes de graduação para orientar.

Na América do Norte, o financiamento para pesquisas universitárias em biociências é obtido principalmente por meio de bolsas revisadas por pares provenientes de conselhos governamentais de ciência (por exemplo, do *USA National Institutes of Health e a National Science Foundation* ou do *Canadian Institutes of Health Research*). Fundos operacionais também podem ser obtidos de fundações de caridade e de fontes da indústria. Esses recursos são usados principalmente para comprar equipamentos de pesquisa e pagar salários. Os empregados em um laboratório incluem técnicos, assistentes de pesquisa (estudantes de pós-graduação ou indivíduos com diplomas de pós-graduação), pós-doutorandos e associados de pesquisa. A menos que recebam apoio de bolsas externas, estudantes e pós-doutorandos

recebem salários provenientes dos fundos operacionais de seus diretores de laboratório para conduzir pesquisas enquanto trabalham para obter seus diplomas, ou seja, são quase empregados, mas geralmente sem contratos ou benefícios trabalhistas. Estudantes de pós-graduação também podem estar envolvidos em uma diversidade de relações de emprego mais formais. Podem realizar outros trabalhos dentro da universidade, talvez como Monitores de Ensino ou Fiscais de Prova. Alternativamente, podem trabalhar como contratados ou consultores em projetos de pesquisa patrocinados pela indústria, ou até mesmo como empregados em tempo parcial ou integral em empresas derivadas (*spin-off*). Os estudantes às vezes também conduzem o componente de pesquisa de seus estudos de pós-graduação em laboratórios da indústria com os quais seus orientadores têm vínculos, sendo ou não empregados da empresa.

Os membros de um laboratório trabalham para promover a agenda de pesquisa específica do diretor; o trabalho que realizam também contribuirá para suas próprias teses de pós-graduação (que podem constituir subprojetos focados, parte de um programa de pesquisa mais amplo), apresentações acadêmicas e publicações. Os estudantes trabalham de perto com seus colegas mais experientes para aprender as habilidades práticas e teóricas necessárias para conduzir pesquisas experimentais. Em laboratórios maiores, os estudantes frequentemente interagirão mais com um estudante veterano ou com um pós-doutorando do que com o diretor do laboratório, que é seu orientador oficial no departamento e responsável por seu progresso acadêmico; em laboratórios menores, os estudantes são mais frequentemente orientados diretamente pelo diretor do laboratório.

Os laboratórios apoiam-se em relações de trabalho próximas: partes da equipe, ou a equipe inteira, estarão ativamente envolvidas no desenvolvimento e teste de ideias, na realização de experimentos e na contribuição para a produção de resultados de pesquisa na forma de pôsteres ou apresentações em encontros nacionais ou internacionais e publicações revisadas por pares. Em muitos campos das biociências, a pesquisa e a publicação são altamente competitivas; diversos laboratórios podem estar trabalhando na mesma pergunta de pesquisa e competindo para serem os primeiros a apresentar ou publicar uma descoberta científica. Assim, o treinamento e a retenção de estudantes de pós-graduação e de equipe de pesquisa capacitados, bem como a proteção da confidencialidade da pesquisa (até a publicação), serão questões importantes para um diretor de laboratório.

Laboratórios acadêmicos de biociências às vezes fazem descobertas ou desenvolvem tecnologias que têm potencial valor comercial. Podem ser solicitadas patentes para licenciar o produto a empresas de biotecnologia ou farmacêuticas para seu posterior desenvolvimento e comercialização, ou para licenciá-lo a outros laboratórios, no caso de ferramentas de pesquisa científica. Ocasionalmente, uma descoberta ou tecnologia pode ser suficientemente promissora a ponto de o diretor considerar a criação de uma empresa derivada (*spin-off*) para comercializar a descoberta. Essa decisão não é tomada de maneira leviana ou isolada; ela envolve necessariamente extensas discussões entre o diretor do laboratório e o escritório de transferência de tecnologia da universidade (incluindo advogados e responsáveis por patentes), a fim de avaliar a patenteabilidade da descoberta, o valor da propriedade intelectual e a disponibilidade de capital de risco, entre outros fatores.

É claro que nem todos os acadêmicos terão as habilidades de gestão ou a capacidade empreendedora necessárias para desenvolver e expandir uma empresa derivada (*spin-off*) bem-sucedida e se tornarem “cientistas-mercadores”. A maioria continuará a realizar sua pesquisa básica ou aplicada no ambiente universitário (16). Em outras palavras, apesar da retórica política sobre universidades se tornarem instituições empreendedoras, muitos

biocientistas ainda têm pouco interesse em comercialização ou no desenvolvimento de empresas derivadas. Dito isso, eles (e seus estudantes de pós-graduação) podem receber apoio de, e trabalhar com, parceiros da indústria, realizar pesquisas contratadas ou prestar consultoria para empresas.

O subconjunto de pesquisadores interessados em criar uma empresa derivada pode ser atraído pela oportunidade de ganho pessoal em termos de prestígio acadêmico e recompensas financeiras, bem como por vínculos mais estreitos com outras empresas privadas que podem eventualmente ajudar a financiar outros aspectos do programa de pesquisa do diretor do laboratório. Uma empresa derivada também pode ser vista como um meio de contribuir de maneira prática para o avanço da ciência e o desenvolvimento de produtos novos e úteis (especialmente testes diagnósticos e medicamentos) que beneficiarão pacientes e a sociedade em geral (17). Empresas derivadas oriundas de laboratórios acadêmicos frequentemente estarão instaladas em laboratórios de pesquisa privados, que podem compartilhar espaço e instalações com o laboratório acadêmico; alternativamente, podem estar fisicamente separadas e localizadas nas proximidades ou em um parque científico universitário fora do campus.

A vida em uma empresa derivada impõe exigências sobre o tempo e a liberdade de pesquisadores vinculados à universidade. Um pesquisador universitário que adentra esse mundo terá de considerar questões gerenciais, como quais funcionários contratar (incluindo não apenas pessoal de pesquisa, mas também pessoal administrativo e de escritório) e como separar suas atividades de pesquisa universitária das atividades da empresa. (Algumas universidades têm políticas explícitas para orientar tais atividades (11)). Além disso, esses pesquisadores frequentemente terão de se acostumar a passar longas horas buscando capital de risco para sustentar sua pesquisa comercial e planejando a produção e a proteção da propriedade intelectual da empresa. O pesquisador/diretor de uma nova empresa derivada terá de avaliar atentamente sua capacidade e disposição para assumir todas as responsabilidades de liderar a empresa. À medida que as empresas crescem, alguns pesquisadores optarão — muitas vezes sob pressão de investidores ou do conselho de diretores da empresa — por contratar um gerente experiente em empresas derivadas de biotecnologia para assumir o cargo de Diretor Executivo (CEO); o pesquisador, por sua vez, pode se tornar o Diretor Científico (CSO) e concentrar-se em traçar a direção científica ou as prioridades da empresa, uma função mais condizente com sua formação e expertise acadêmica (18). Essa pode ser uma decisão difícil para o pesquisador, porque envolve entregar um grau significativo de controle do projeto científico a especialistas não científicos. Nesse ponto, o pesquisador pode voltar seu foco para o ambiente universitário (mantendo vínculos com a empresa e, por exemplo, conduzindo pesquisas contratadas), ou deixar a empresa por completo (embora possa reter ações ou opções de ações na empresa).

Tendo esboçado o ambiente dos laboratórios universitários e comerciais, podemos iniciar nossa análise dos desafios éticos centrais levantados na orientação de estudantes de pós-graduação nas biociências.

Três Tipos de Relações de Orientação

As relações de orientação assumem muitas formas e variam significativamente em estrutura e complexidade. A seguir esboçamos três categorias bem gerais de relações de orientação, indicando os tipos de obrigações conflitantes e potenciais CIs presentes em cada uma. Nosso

objetivo é ilustrar a variedade de conflitos que podem ocorrer ao longo desse espectro de relações de orientação.

1. Orientação de pós-graduação

A relação relevante mais simples, ou seja, a orientação direta de um estudante de pós-graduação por um professor universitário, não é complicada por quaisquer interesses ou relações comerciais. Ainda assim, é importante observar que mesmo tais relações diretas de orientação envolvem CI inerentes. A orientação exige o exercício de julgamento por parte do orientador. Não obstante os regulamentos da Universidade e do Departamento, orientadores normalmente devem exercer o julgamento ao decidir o tipo e a quantidade de trabalho a serem atribuídos aos estudantes, ao elaborar esquemas de avaliação, ao avaliar o trabalho dos estudantes e ao escrever cartas de recomendação. Orientadores também devem exercer julgamento quanto ao tipo e à quantidade de atividade de orientação: o número de horas de tempo de contato concedido a um orientando é uma variável crucial. Como estudantes geralmente são incapazes (em parte porque não são qualificados) de avaliar de maneira precisa a qualidade da orientação, o julgamento do orientador geralmente é exercido com considerável liberdade. Isso sugere que a relação de orientação é, em essência, uma relação fiduciária — isto é, baseada em confiança (10).

Além disso, orientadores sempre têm outras obrigações e interesses que entram em tensão com as demandas da orientação. Para começar, professores universitários normalmente têm uma série de obrigações profissionais além da orientação de estudantes de pós-graduação. Essas obrigações incluem ministrar cursos, engajar-se em pesquisa acadêmica e atuar em comitês universitários. Professores também podem ter obrigações enraizadas em papéis que desempenham para além dos muros da universidade: obrigações para com a família, para com suas comunidades religiosas ou culturais, e obrigações de cidadania. Além das *obrigações* concorrentes, eles também têm naturalmente uma série de *interesses* que podem conflitar com as obrigações de orientação. Por exemplo, professores normalmente têm um interesse natural (e razoável) em lazer e hobbies, em avanço na carreira, em fazer uma contribuição substantiva para seus campos e em que seus estudantes tenham sucesso de maneiras que reflitam positivamente sobre eles como orientadores.

Já vemos, então, em relações simples de orientação, os ingredientes de um CI clássico. Um CI é qualquer situação em que um indivíduo ocupa um papel que exige que ele exerça julgamento em serviço de algum outro indivíduo ou instituição, e na qual ele tem algum interesse que tende a tornar mais difícil exercer esse julgamento de maneira objetiva. Professores, em seu papel como orientadores de pós-graduação, são esperados a exercer julgamento na formação e no acompanhamento de estudantes de pós-graduação; *qualquer* interesse que possam ter em algo que não seja a educação e o treinamento do estudante coloca o orientador em um conflito de interesses. Claro, muitos desses conflitos são inevitáveis, já que todo professor tem múltiplos interesses. Tudo o que podemos esperar de professores em papéis de orientação é que façam o possível para reconhecer fatores que possam enviesar seu julgamento e fazer o que puderem para minimizar o efeito deles.

Vale notar o quão difícil é distinguir de forma nítida — dentro da categoria de coisas que podem enviesar o julgamento de um orientador de pós-graduação — entre, por um lado, as obrigações de um professor e, por outro, seus interesses. Por exemplo, o *interesse* de um professor em avançar na carreira pode levá-lo ou levá-la a fazer mais do que o mínimo esperado em termos da obrigação (frequentemente prevista em contratos acadêmicos) de realizar pesquisa acadêmica. E a questão de se devemos chamar o ato de atender às necessidades da própria família de “obrigação” ou de “interesse” é complexa: alguns, pelo

menos, definirão os “interesses” de alguém de forma ampla o suficiente para incluir os interesses daqueles no qual se importam e para com os quais também se tem, sem dúvida, obrigações. Assim, mesmo as mais simples relações de orientação levantam questões de conflito, embora, espera-se, não insuperáveis.

2. Orientação somada ao emprego de estudantes de pós-graduação

Passamos agora a um segundo cenário um pouco mais complicado, isto é, aquele em que um professor orienta um estudante de pós-graduação e, ao mesmo tempo, emprega esse estudante como assistente de pesquisa em seu laboratório ou como assistente de ensino em suas disciplinas. Relações de orientação desse tipo mantêm a complexidade presente nas relações “mais simples” descritas nos parágrafos anteriores. Mas elas também trazem preocupações adicionais, porque tais relações estão, de fato, sujeitas a dois regimes normativos distintos: um conjunto destinado a reger as relações de orientação e outro conjunto destinado a reger as relações de emprego.

Seguindo Davis (19), entendemos que as normas que regem as relações de orientação são, assim como as normas que regem as relações com estudantes de modo mais geral, uma combinação de dois conjuntos de normas que regem os professores universitários. Um deles é o conjunto de normas institucionais que regem “a academia”, que é, em essência, o nome dado ao empreendimento compartilhado no qual participam professores, estudantes e administradores universitários. O outro é o conjunto de normas que constitui a ética profissional do professorado. (Uma explicação completa da sobreposição e das diferenças entre esses dois conjuntos de normas está além do escopo deste artigo.)

A relação entre orientadores e estudantes de pós-graduação é melhor caracterizada como uma relação fiduciária: desequilíbrios de conhecimento e poder fazem com que o estudante precise confiar que o orientador conscientemente fornecerá uma mentoria e uma formação de qualidade razoavelmente alta. Embora o estudante do professor (diferentemente, talvez, do paciente do médico) não deva ser visto como indefeso, a incapacidade do estudante de avaliar mais do que os aspectos mais superficiais do desempenho do professor em suas funções de orientação significa que é necessário confiar nos professores. Em particular, precisamos ser capazes de confiar que os estudantes não serão explorados em benefício de seus orientadores. Logo, os professores devem (e, em geral, de fato o fazem) compreender que têm a obrigação de ser mais diligentes ao zelar pelos interesses de seus orientandos do que seria o caso se sua relação com eles fosse simplesmente uma relação contratual entre indivíduos que consentem.

Os *objetivos* da orientação de pós-graduação — os fins em direção aos quais as normas que regem tais relações oferecem direcionamento — são relativamente claros. O objetivo mais evidente é ajudar o estudante a adquirir o conhecimento e as habilidades de pesquisa independente adequadas à sua disciplina acadêmica. Nas biociências, a orientação também costuma envolver mentoria destinada a ajudar a preparar o estudante para a transição para o mercado de trabalho: dependendo dos objetivos do estudante, isso pode envolver aprender uma combinação de procedimentos laboratoriais práticos e habilidades conceituais de pesquisa, bem como habilidades profissionais relacionadas à disseminação de resultados de pesquisa por meio de apresentações em conferências e publicações acadêmicas.

Tudo isso, claro, é limitado pelas normas tanto da ciência quanto da academia. As normas acadêmicas exigem que os estudantes sejam avaliados de forma justa e objetiva. Ambas as normas científicas e acadêmicas sustentam a ideia de que aquilo que o orientador está ajudando o estudante a aprender é a melhor forma de buscar conhecimento como um

pesquisador independente. A ética da orientação, portanto, requer que o orientador busque o que está nos melhores interesses (acadêmicos) do estudante, sujeito aos limites impostos pelos padrões de qualidade acadêmica e de integridade científica. Também vale observar que as normas que regem a orientação de estudantes de pós-graduação são, em grande parte, não escritas e efetivamente não aplicadas. Diretrizes universitárias e departamentais podem oferecer certo direcionamento e alguns estudantes de fato podem consultá-las em busca de alguma indicação das obrigações de seus orientadores. Mas o direcionamento oferecido por tais documentos tende a ser bastante vaga e um orientador poderia facilmente seguir a letra deles sem aderir ao espírito.

Nesta segunda categoria de relações de orientação (isto é, relações duais de orientação-emprego), outro conjunto de normas torna-se relevante, ou seja, o conjunto de normas que regem o emprego. As normas que regem as relações entre empregadores (ou gestores) e empregados são bastante diferentes, mesmo em contextos universitários, daquelas que regem a orientação de estudantes. As relações de emprego são fundamentalmente contratuais: o empregado troca trabalho (isto é, a aplicação de esforço físico e/ou mental aos projetos do empregador) por alguma forma de remuneração (consistindo principalmente em pagamento ou salário). Assim, a obrigação primária de um empregador é cumprir tanto a letra quanto o espírito do contrato de trabalho, visando à produção de algum bem externo (algum produto, serviço ou, neste caso, descoberta científica). As normas que regem o emprego podem facilmente entrar em conflito com as normas que regem a orientação. As condições sob as quais uma relação pode ser encerrada fornecem um bom exemplo. Um orientador deve, outras coisas sendo iguais, manter um estudante sob orientação até que o grau ou o projeto desse estudante esteja concluído[1]; um empregador é obrigado apenas a manter um empregado até que o contrato de trabalho expire ou, na ausência de contrato, até que os serviços do empregado deixem de atender às necessidades do empregador.

Nós, portanto, vemos potencial tanto para conflito de interesses quanto para conflito de obrigações, com a complexidade adicional de dois conjuntos concorrentes de normas regulatórias. Em uma relação complexa, um único indivíduo, atuando simultaneamente como empregador e orientador, pode ter duas ou mais obrigações divergentes ao mesmo tempo.

3. Relações de orientação-emprego e pesquisas comerciais

Seguimos agora para discutir o terceiro tipo de relação no nosso espectro proposto, isto é, relações duais de orientação-emprego que ocorrem especificamente em laboratórios universitários realizando trabalhos com potencial comercial claro.

Tais contextos estão sujeitos a todas as preocupações associadas às duas categorias anteriores mas estão, além disso, sujeitos a um conjunto adicional de preocupações, incluindo preocupações estreitamente ligadas àquelas que têm motivado críticas às relações entre universidade-indústria. Tais preocupações decorrem, naturalmente, de receios sobre a influência do motivo do lucro. A preocupação central é que a possibilidade de que a pesquisa venha a gerar lucro coloca professores, que exercem funções de orientação sobre estudantes que trabalham em seus laboratórios de pesquisa, em um sério CI. Por exemplo, é possível que o motivo do lucro possa afetar os conselhos fornecidos pelo professor na orientação. Embora não conheçamos nenhuma evidência empírica sólida a "hipótese popular" é que o

[1] Em algumas instituições, o orientador pode até ter a obrigação de acompanhar um estudante até a conclusão ou o abandono do grau; em contraste, um estudante geralmente é livre para mudar de orientador a seu critério.

dinheiro é uma fonte particularmente potente de viés.[2] Em particular, a preocupação é que um professor com interesses comerciais possa dar conselhos enviesados sobre a escolha do tema da tese: um estudante pode ser pressionado a escolher um tema que contribuirá para descobertas valiosas e patenteáveis (pelas quais o professor é mais provável do que o estudante receber crédito) em vez de um tema que resultará em achados publicáveis que avançarão a carreira do estudante. De modo semelhante, conselhos sobre o momento da titulação podem ser influenciados pelo interesse do professor em que o estudante contribua para uma pesquisa potencialmente lucrativa.

Vale observar que esta categoria — "laboratórios universitários que realizam trabalhos com potencial comercial" — é um tanto amorfo: pode ser difícil reconhecer, de fora, laboratórios que realizam trabalhos com potencial comercial. Mas a maioria, se não todos, os laboratórios biomédicos realizam trabalhos que têm, pelo menos, algum tipo de potencial comercial, mesmo que seu trabalho não seja provável de resultar no desenvolvimento de um fármaco de grande sucesso. E até certo ponto, o que importa em relação às questões aqui discutidas não é se a pesquisa em curso *tem* potencial comercial, mas se o professor que orienta o laboratório *acredita* que a pesquisa tem potencial comercial. Essa dificuldade em identificar, de fora, laboratórios que se enquadram nessa categoria não precisam impedir que analisemos os problemas relevantes. Isso pode representar um desafio sério, contudo, na implementação de soluções institucionais.

Tabela 1: Fontes de conflito ao longo do espectro de relações de orientação

	Tipo de relação		
Tipo de Conflito	*Orientação*	*Orientação mais emprego*	*Orientação mais emprego em contexto comercial*
Conflito de Interesse	X	X	X
Conflito de Obrigações	X	X	X
Conflito de Quadros Normativos		X	X
Conflito Financeiro Significativo			X

3.1 Relações entre CEO (orientador?) e empregado (estudante?) na empresa derivada

Um caso particularmente desafiador em nossa terceira categoria de relações é o das relações duais que se estabelecem quando um professor se torna chefe ou CSO de um laboratório de pesquisa totalmente comercial em uma empresa derivada e um ou mais estudantes de pós-graduação assumem um segundo papel como empregados nessa empresa. É difícil localizar estatísticas confiáveis sobre quão comuns tais relações duais são, mas elas de fato ocorrem. Tais situações envolvem todas as tensões e riscos das três categorias delineadas acima: conflitos de interesse (o professor em tal situação dará conselhos imparciais a seus orientandos?), conflitos de obrigação (o professor/empreendedor priorizará obrigações para com estudantes ou obrigações para com a família?), regimes normativos conflitantes (estudantes-empregados serão tratados como estudantes ou como empregados?) e o potencial efeito de exacerbação de CI motivado pelo lucro. Mas há pelo menos um conjunto adicional de preocupações nomeadamente aquelas que surgem do fato de que gerentes na iniciativa privada são geralmente considerados como tendo obrigações fiduciárias para com proprietários, investidores e acionistas — obrigações fiduciárias que entram em tensão com as obrigações fiduciárias que professores devem a seus estudantes.

No setor privado, a organização (isto é, uma firma) que resulta de vários contratos de trabalho é, tipicamente, fundamentalmente hierárquica e melhor caracterizada pelo conceito

[2] De fato, há algumas evidências empíricas em sentido contrário (cf. 20).

ético-jurídico de agência. Em uma relação de agência, o agente (aqui, o empregado) é contratado para executar uma tarefa que o diretor (aqui, o empregador) não tem tempo ou habilidade para executar. Em uma relação de agência, a obrigação primária do agente (isto é, do empregado) é buscar diligentemente os interesses legítimos do principal.

É claro que em todas as empresas, exceto as menores (por exemplo empresas de biotecnologia iniciantes que podem inicialmente consistir de apenas um punhado de empregados), a relação de agência é na verdade em múltiplas camadas (21): em vez de ser um agente do empregador o empregado é melhor visto como um agente de seu superior imediato ou gerente e o gerente é tipicamente um agente por sua vez de alguém no próximo nível acima na hierarquia organizacional. Com exceção de empresas muito pequenas (onde o gerente pode também ser o proprietário), gerentes tipicamente gerenciam em nome de outra pessoa, seja ela um proprietário, um pequeno grupo de investidores ou um conjunto diversificado de acionistas.

Assim, enquanto o empregado está em uma relação de agência com o gerente e, portanto, deve certas obrigações de lealdade, o gerente também está tipicamente — e importantemente — em uma relação de agência com os proprietários da empresa e, portanto, é obrigado a buscar os interesses legítimos dos proprietários. Essa obrigação para com os proprietários da empresa implica algo sobre como os empregados são tratados: os proprietários têm obrigações de tratar empregados de forma justa e essa obrigação deve ser cumprida pelos gerentes como agentes dos proprietários. Mas o fato de que gerentes atuam como agentes dos proprietários também implica um *limite* sobre as obrigações devidas por gerentes a empregados. Assim, por exemplo, a obrigação de um gerente de treinar e orientar um empregado é estritamente limitada às formas de treinamento e orientação que são conducentes aos interesses da empresa (e eficazes em termos de custo para buscá-los). E ao realizar negociações salariais em nome dos proprietários da empresa — embora vinculados por regras básicas de honestidade e pela injunção de negociar de boa-fé — são geralmente obrigados a buscar os interesses dos proprietários da empresa em vez dos interesses dos empregados.

Está claro, então, que relações de trabalho em empresas são governadas por normas bastante diferentes daquelas que governam as relações orientador-estudante em universidades. O fato de que pessoas em posições gerenciais podem estar sujeitas a uma variedade de normas relacionadas a papéis diferentes (incluindo obrigações fiduciárias potencialmente conflitantes) é um problema central da ética de gestão (21), e muitas organizações dedicam energias consideráveis ao estabelecimento de políticas e normas informais para guiar gerentes através de tais conflitos. Mas o conflito se torna talvez ainda mais crítico quando um único indivíduo (por exemplo, o empreendedor acadêmico) está sujeito a dois conjuntos diferentes de restrições normativas no que diz respeito à sua relação com uma única parte interessada. Para resumir, o empreendedor acadêmico está sujeito a dois regimes normativos diferentes: um que requer atenção fiel às necessidades educacionais do estudante, e um que requer atenção fiel às necessidades dos proprietários do negócio e que pode impor limites significativos à sua capacidade de fazer coisas que beneficiem os empregados. Quando o estudante e o empregado são uma só pessoa o conflito é óbvio.

Discussão

A distinção entre relações de orientação e relações de emprego não é nítida: afinal, muitos estudantes (ao longo do conjunto de disciplinas acadêmicas) são pagos para trabalhar como avaliadores na correção de trabalhos de estudantes (isto é, como assistentes de ensino), ou

como assistentes de laboratório, assistentes de pesquisa, e assim por diante. Mas a situação de tais estudantes-empregados difere em vários aspectos significativos da situação de empregados no setor privado. De fato, as diferenças são mais instrutivas do que as semelhanças. Para começar, em relações de emprego padrão, o nível de remuneração é determinado pelo mercado: habilidades raras e úteis são generosamente recompensadas, enquanto habilidades comuns e menos úteis são frequentemente pagas a uma taxa no ou próxima do mínimo legal. Em contextos acadêmicos por outro lado muitos trabalhos de estudantes são vistos como (entre outras coisas) formas de financiamento estudantil, e a taxa de remuneração pode em alguns casos ser fixada em um nível implausivelmente alto em relação ao valor do trabalho realizado; isso é particularmente o caso nas ciências humanas e sociais (especialmente quando também há acordos coletivos para assistentes de ensino e de pesquisa).[3]

Vale a pena examinar a situação complexa que estamos descrevendo do ponto de vista do estudante-empregado. Como mencionamos acima, em laboratórios acadêmicos de biociências, quando estudantes não possuem seu próprio financiamento proveniente de bolsas, eles são invariavelmente pagos com um salário proveniente dos fundos operacionais do diretor do laboratório. As culturas de pesquisa em laboratório variam significativamente, mas em geral espera-se que estudantes passem um mínimo de 40 horas por semana fisicamente no laboratório, em sua bancada, conduzindo experimentos; muitos diretores de laboratório exigirão 70 horas por semana ou mais. Como o diretor controla os salários (embora agências financiadoras ou departamentos frequentemente estabeleçam níveis mínimos de apoio), eles podem conceder ou ao menos prometer bônus ou aumentos aos estudantes. Mesmo um aumento por hora muito pequeno ou um complemento a uma bolsa pode ser usado para induzir estudantes a concluir um projeto mais rapidamente, trabalhar mais horas (incluindo noites e fins de semana), e assim por diante. Mas, como estudantes, eles carecem dos benefícios que normalmente acompanham o emprego em uma empresa (por exemplo, tempo de férias, benefícios médicos). Por outro lado, diferentemente da maioria dos empregados regulares, estudantes podem se beneficiar do prestígio de serem primeiros (ou co-) autores em artigos, podem obter financiamento para viajar e apresentar trabalhos em conferências nacionais e internacionais, e são frequentemente pagos para conduzir pesquisas pelas quais receberão títulos acadêmicos.

A essência do problema é que os interesses do pesquisador, conforme se manifestam em uma relação de emprego com o estudante (seja como diretor de laboratório ou como chefe de uma empresa derivada), podem interferir em sua capacidade de orientar e atuar como mentor do estudante de uma maneira que seja do melhor interesse do estudante. A noção de CI assume um aspecto bastante diferente à luz desses dois conjuntos de normas (isto é, as normas que cercam a orientação, de um lado, e o emprego, de outro). Em um contexto que reúne esses dois conjuntos de normas, CI é uma ameaça significativa. Em uma relação de emprego direta, com suas obrigações contratuais, o conflito (parcial) entre os interesses de empregadores e empregados é tão evidente que frequentemente nem sequer é *chamado* de CI.

[3] Os níveis de remuneração pelo trabalho de estudantes variam enormemente entre universidades e disciplinas. Mas, para ao menos alguns trabalhos — como corrigir testes de múltipla escolha ou tirar cópias — estudantes são quase sempre pagos significativamente mais do que a média (provavelmente próximo do salário mínimo legal) que esse tipo de trabalho exigiria fora de uma universidade.

Vale a pena enumerar algumas das maneiras pelas quais a gama de influências sobre o julgamento dos orientadores pode se manifestar. Influências enviesadas sobre a relação entre orientador e estudante podem aparecer como:

- Redução da qualidade e da quantidade da orientação ao estudante;
- Orientação enviesada sobre a tese (por exemplo quanto a continuar o projeto ou interrompê-lo e ingressar na empresa);
- Orientação enviesada quanto ao momento da publicação conduzida pelo estudante (por exemplo atrasar a submissão para publicação a fim de proteger descobertas de valor comercial[4]);
- Medidas para atrasar a formatura a fim de manter talentos por perto (rumores comuns em laboratórios acadêmicos);
- Orientação enviesada sobre a escolha de tópico de pesquisa (comercial vs. guiada por interesse);
- Orientação enviesada sobre a carreira (por exemplo, se deve buscar uma vaga de pós-doutorado e uma trajetória de carreira acadêmica ou ingressar na empresa).

Com relação a cada uma dessas questões, orientadores enfrentam um conflito de interesses: seus interesses como diretores de laboratórios acadêmicos, e como pesquisadores com parceiros comerciais, ameaçam influenciar a orientação que oferecem a seus orientandos. Isso não quer dizer, contudo, que todos os orientadores, ou aqueles que se tornam diretores de empresas e que empregam seus estudantes em startups de biotecnologia, necessariamente criem ou enfrentem CIs inadministráveis. Nosso ponto é que a relação orientador-estudante em laboratórios de biociências é inerentemente complexa, uma mistura de responsabilidades e lealdades frequentemente conflitantes que é ainda mais exacerbada quando o orientador se torna um "cientista-mercador" e o estudante um empregado da empresa.

Vale a pena enfatizar que o simples fato de estar em um CI não implica que alguém tenha feito algo antiético — a questão é como lidar com a situação (22,23). O conselho padrão é, em linhas gerais, 1) evitar CIs quando possível; 2) divulgar o interesse a todos os envolvidos; e 3) afastar-se de decisões sensíveis quando viável. Às vezes, 1 e 3 são impossíveis, de modo que 2 (transparência) torna-se crucial. Mas esse conselho padrão pode ser insuficiente. Algum direcionamento pode advir de políticas e diretrizes de ética (incluindo CI), mas estas variam enormemente entre universidades, às vezes são mal redigidas e mal disseminadas (24,25), e frequentemente não abordam especificamente relações orientador-estudante (11).

Recomendações

Neste artigo, buscamos ilustrar a ampla gama de influências que podem incidir sobre o exercício apropriado do julgamento de orientação em contextos educacionais de pós-graduação, e em particular em laboratórios de biociências. Nossos objetivos aqui foram duplos. Por um lado, procuramos lançar luz sobre alguns dos fatores menos óbvios (ou menos frequentemente reconhecidos) que podem enviesar o julgamento de orientação. Por outro lado, ao fazê-lo, procuramos situar os conflitos de interesse *financeiros* ao longo de um espectro de forças — algumas relativamente benignas, algumas malignas; algumas evitáveis, algumas inevitáveis — todas as quais merecem reconhecimento e análise. Embora nosso

[4] Estudantes estão frequentemente envolvidos no processo de patenteamento, incluindo a realização de descobertas patenteáveis. Algumas universidades no Canadá têm cláusulas em suas diretrizes de submissão de teses que permitem que um estudante adie (por exemplo, por um ano) a publicação de sua tese no sistema nacional de bibliotecas, a fim de proteger potencial PI ou informações importantes e publicáveis que poderiam ser apropriadas por um concorrente.

objetivo principal aqui tenha sido descritivo e analítico, vemos nossa análise como apontando para dois conjuntos gerais de recomendações: um voltado a orientadores individuais e o outro voltado a instituições e formuladores de políticas institucionais.

Conselhos para Orientadores Individuais

Há limites para o quanto pode ser alcançado ao focar no comportamento individual, motivos e integridade. Como argumentado extensamente por Norman e MacDonald (26), está se tornando cada vez mais claro que o conflito de interesses (e os problemas relacionados discutidos acima) é melhor pensado como um problema institucional específico: em geral nos preocupamos com CI não (apenas) porque ele afeta indivíduos (por exemplo, estudantes) mas porque ele põe em risco a missão de instituições inteiras — sejam elas profissões, corporações, instituições de caridade ou universidades — e põe em risco a fé do público nelas. Pensando ainda mais amplamente, CI em laboratórios de biociências pode minar a própria ciência ao pôr em risco as relações de orientação das quais a ciência depende (27). Sendo assim, situações nas quais o julgamento individual de orientação parece passível de ser enviesado por forças inapropriadas, não são melhor tratadas por meio de apelos a indivíduos para se comportarem de maneira apropriada. As reputações de instituições podem ser prejudicadas por CI, ou pela aparência de CI, "mesmo quando o indivíduo no centro do conflito percebido é de fato de integridade inabalável" e agiu inteiramente apropriadamente (22). Ainda assim, o comportamento de orientadores individuais tem um efeito muito direto sobre a vida dos orientandos, logo, alguns conselhos são apropriados. Oferecemos as quatro sugestões a seguir:

1. Orientadores devem reconhecer e se resguardar contra toda a gama de fatores que podem enviesar o ensino, aconselhamento e mentoria de seus estudantes. O fato de que políticas institucionais possam focar em conflitos de interesse financeiros não justifica fechar os olhos para outros fatores talvez igualmente enviesados.

2. Orientadores devem ir além do compromisso vago de "resguardar-se contra" CI. Como educadores, eles sabem que "tentar mais" é um plano ruim. Isso é verdade tanto no caso da aspiração de um estudante de "tentar mais no próximo período" quanto na intenção de um orientador de manter seu julgamento profissional livre de viés. Recomendamos, em vez disso, uma auto auditoria explícita e por escrito.

3. Orientadores devem se informar sobre quais são os fatores de enviesamento "padrão" (muitos dos quais são discutidos acima) e considerar cuidadosamente se, e como, seu próprio comportamento é vítima, ou evita, essas fontes de viés.

4. Orientadores devem falar abertamente sobre CI com seus orientandos — tanto em termos abstratos quanto no que diz respeito a CIs particulares e concretos. Isso é uma parte importante do processo de mentoria, parte de ajudar orientandos a aprender a reconhecer e lidar adequadamente com CI à medida que ele surge em suas próprias carreiras.[5] Falar abertamente sobre CI também é uma boa forma de refletir o fato (observado acima) de que encontrar-se em um CI não é em si mesmo condenável: trata-se de um desafio ético a ser compreendido e mitigado, e do qual lições podem ser aprendidas.

Conselhos para Instituições

Oferecemos as quatro recomendações a seguir para instituições, *além das* políticas já em vigor para a divulgação e a limitação de CI financeiro. Para algumas dessas recomendações,

[5] Quanto à importância da formação em ética de modo mais geral para estudantes e docentes de biociências, ver (28).

se é melhor que sejam implementadas por laboratórios individuais, departamentos ou universidades inteiras dependerá de vários fatores organizacionais, incluindo tamanho, interdisciplinaridade, e assim por diante.

1. Instituições devem desenvolver diretrizes claras (onde estas ainda não estiverem presentes) a respeito de aspectos como carga de trabalho e remuneração apropriadas para estudantes de pós-graduação e pós-doutorandos que trabalham em laboratórios de biociências e tempo apropriado para a conclusão de graus de pós-graduação.

2. Instituições devem fomentar a discussão aberta tanto dos requisitos de uma boa mentoria quanto dos perigos e das variedades de CI. A National Academy of Sciences sugere, por exemplo, que instituições "patrocinem mais discussões sobre tópicos relevantes para a mentoria, tais como padrões profissionais e valores éticos…." (29)

3. Instituições devem fomentar um processo de autoavaliação ou autoauditoria por parte de professores envolvidos na orientação de pós-graduação, no que diz respeito a toda a gama de fatores conhecidos por serem passíveis de corromper o julgamento de orientação. Qualquer que seja seu formato particular, o objetivo de tais exercícios deve ser explicitamente e enfaticamente o de auxiliar orientadores no automonitoramento, em vez de facilitar maior escrutínio externo.

4. Escritórios de transferência de tecnologia devem implementar políticas a respeito do tratamento de estudantes cuja pesquisa de pós-graduação esteja sendo realizada total ou parcialmente em laboratórios comerciais e a respeito de limitações à contratação de estudantes por empresas derivadas antes da conclusão de seus graus. Não temos uma visão clara de como tais políticas deveriam ser, mas estamos certos de que tais políticas e as discussões com múltiplas partes interessadas que deveriam informá-las, seriam úteis.

É crucial reconhecer os valores e objetivos diferentes e por vezes conflitantes da academia e da indústria e os papéis e responsabilidades profissionais concomitantes de orientadores e proprietários-gerentes de startups. Sustentamos que tais relações, e os conflitos de interesse associados, necessitam de atenção explícita dos pesquisadores, estudantes, administradores universitários e parceiros da indústria.

Referências

1. Bok D. Universities in the Marketplace: The Commercialization of Higher Education. Princeton: Princeton University Press; 2003.
2. Benner M, Sandstrom U. Institutionalizing the triple helix: Research funding and norms in the academic system. Research Policy. 2000;29(2):291-301.
3. Lewis S, Baird PA, Evans RG, et al. Dancing with the porcupine: Rules for governing the university-industry relationship. Canadian Medical Association Journal. 2001;165(6):783-5.
4. Triggle DJ. Patenting the sun: Enclosing the scientific commons and transforming the university — ethical concerns. Drug Development Research. 2004;63(3):139-49.
5. Cohen JJ. Managing financial conflicts of interest in clinical research. Science and Engineering Ethics. 2002;8:401-6.
6. Schafer A. Biomedical conflicts of interest: A defence of the sequestration thesis—learning from the cases of Nancy Olivieri and David Healy. Journal of Medical Ethics. 2004;30(1):8-24.

7. Krimsky S, Rothenberg LS, Stott P, Kyle G. Scientific journals and their author's financial interests: A pilot study. In: Caulfield TA, Williams-Jones B, editors. The Commercialization of Genetics Research: Ethical, Legal, and Policy Issues. New York, NY: Kluwer Academic; 1999. p. 101-10.
8. Stein CM. Publishing work sponsored by the tobacco industry. Clinical Pharmacology & Therapeutics. 2004;76(6):517-8.
9. ICMJE. Requirements for manuscripts submitted to biomedical journals: Writing and editing for biomedical publication. Philadelphia: International Committee of Medical Journal Editors; 2007.
10. Sugarman SD. Conflicts of interest in the roles of the university professor. Theoretical Inquiries in Law. 2005;6(1):255-76.
11. Cho MK, Shohara R, Schissel A, Rennie D. Policies on faculty conflicts of interest at US universities. Journal of the American Medical Association. 2000;284(17):2203-8.
12. Doutriaux J, Padmore T, Schuetze HG. Theory and Practice in University-Industry Collaborations: An International Case Study. Vancouver: Centre for Policy Studies in Higher Education and Training; 2003.
13. Campbell EG, Gruen RL, Mountford J, Miller LG, Cleary PD, Blumenthal D. A national survey of physician-industry relationships. New England Journal of Medicine. 2007;356(17):1742-50.
14. Bouchard RA, Lemmens T. Privatizing biomedical research—a 'third way'. Nature Biotechnology. 2008;26(1):31-6.
15. Parks MR, Disis ML. Conflicts of interest in translational research. Journal of Translational Medicine. 2004;2(28).
16. Atkinson-Grosjean J. Public Science Private Interests: Culture and Commerce in Canada's Networks of Centres of Excellence. Toronto: University of Toronto Press; 2006.
17. Shane SA. Academic Entrepreneurship: University Spinoffs and Wealth Creation. Northampton, MA: Edward Elgar Publishing; 2004.
18. Jousma H, Scholten V. The roles of scientists in starting-up research-based spin-off companies. Academic Conferences Limited; 2007. p. 67-73.
19. Davis M. Ethics and the University. London, UK: Routledge; 1999.
20. Moore DA, Loewenstein G, Tanlu L, Bazerman MH. Auditor independence, conflict of interest, and the unconscious intrusion of bias. Harvard Business School Working Paper. 2003;03-116.
21. Buchanan A. Toward a theory of the ethics of bureaucratic organizations. Business Ethics Quarterly. 1996;6(4):419-40.
22. MacDonald C, McDonald M, Norman W. Charitable conflicts of interest. Journal of Business Ethics. 2002;39:67-74.
23. Davis M, Stark A. Conflict of Interest in the Professions. New York, NY: Oxford University Press; 2001.
24. Smith E, Williams-Jones B. Legalistic vs inspirational: comparing university conflict of interest policies. Higher Education Policy. 2009;22(4):433-59.
25. Williams-Jones B, MacDonald C. Conflict of interest policies at Canadian universities: Clarity and content. Journal of Academic Ethics. 2008;6(1):79-90.
26. Norman W, MacDonald C. Conflict of interest. In: Brenkert G, Beauchamp TL, editors. Oxford Handbook of Business Ethics. Oxford: Oxford University Press; 2009. p. 441-70.

27. Shamoo AE, Resnik DB. Chapter 4: Mentoring and collaboration. In: Shamoo AE, Resnik DB, editors. Responsible Conduct of Research. 2nd ed. Oxford: Oxford University Press; 2009. p. 68-80.
28. Eisen A, Berry RM. The absent professor. The American Journal of Bioethics. 2002;2(4):38-49.
29. National Academy of Sciences. Advisor, Teacher, Role Model, Friend. On Being a Mentor to Students in Science and Engineering. Washington, D.C.: National Academy Press; 1997.

Professores e a gestão de conflitos de interesse inevitáveis: não é sempre necessário recorrer à artilharia pesada das políticas

Bryn Williams-Jones

Versão original: Williams-Jones B. Professors and the management of unavoidable conflicts of interest: don't always need the heavy artillery of policy. BioéthiqueOnline. 2013;2(4).

Resumo

Conflitos de interesse (CI) no contexto universitário vêm recebendo atenção crescente, mas o foco tem sido amplamente nos CIs financeiros problemáticos decorrentes das relações universidade-indústria, os quais claramente precisam ser evitados. O resultado, infelizmente, é uma percepção pejorativa de CI como sendo equivalente a fraude e, portanto, uma questão de má conduta acadêmica. Neste artigo, a objetivo é mostrar que, embora alguns CIs financeiros e não financeiros sejam particularmente problemáticos e, portanto, devam ser evitados, muitos são difundidos e, na verdade, a norma na academia, mesmo que ainda permaneçam amplamente ignorados e mal compreendidos. Por meio de uma reflexão sobre minhas próprias experiências como professor universitário, descrevo uma diversidade de CIs financeiros, não financeiros e institucionais comuns, de diferentes graus de risco, que surgem nas atividades cotidianas de um professor, a fim de então considerar como esses CIs podem e devem ser gerenciados na prática. É essencial atentar para toda a gama de CIs e pensar em políticas, procedimentos ou diretrizes apropriadas para proibir alguns CIs e mitigar os riscos de outros; mas esses mecanismos "rígidos" são apenas parte da solução. Este artigo se concentrará em elucidar os diversos mecanismos "suaves" — como educação, autoconsciência, humildade e diálogo (com colegas, estudantes, funcionários) — que podem capacitar professores a gerenciar aqueles CIs que não podem ser prevenidos ou evitados.

Agradecimentos

Gostaria de agradecer a Marie-Pierre Bousquet, Marie-Josée Potvin e Ghislaine Mathieu por seus comentários e sugestões úteis sobre versões iniciais deste manuscrito. Agradeço também aos editores e pareceristas pela crítica extremamente detalhada e construtiva, e por sua generosidade em oferecer sugestões e exemplos para esclarecer e enriquecer ainda mais o texto. Uma versão inicial deste artigo foi apresentada no *3rd Ethics and Health Day: Professional Ethics* (18 de março de 2011), organizado pelo *Centre de recherche en éthique de l'Université de Montréal* (CREUM) e pelos *Programmes de bioéthique, Université de Montréal*. Muitas das ideias apresentadas neste artigo se beneficiaram de críticas e discussões contínuas com o *Conflict-of-Interest Research Group da Université de Montréal*. Esta pesquisa foi apoiada por bolsas do *Fonds de recherche du Quebec — Société et culture* (FRQ-SC) e do *Ethics Office of Canadian Institutes of Health Research* (CIHR).

Introdução

O termo "Professor" não denota uma profissão formal — como seria o caso de médicos, advogados, enfermeiros ou engenheiros, por exemplo — de modo que não existem, enquanto tais, códigos profissionais de ética para professores universitários (ainda que possam existir códigos para o corpo técnico-administrativo universitário em geral) que orientem seu comportamento e os tornem publicamente e legalmente responsáveis caso infrinjam as normas de sua profissão. Embora alguns professores também sejam membros de profissões

formais e, portanto, tenham códigos profissionais de ética, em grande medida os professores precisam buscar orientação ética nas normas profissionais gerais ou institucionais de integridade acadêmica (honestidade, precisão, justiça, colegialidade etc.) que aprenderam durante seus estudos de pós-graduação e por meio de tentativa e erro à medida que se integraram às suas respectivas instituições acadêmicas. Ainda assim, visões sobre "o papel da academia" na sociedade e sobre o papel dos professores são cada vez mais contestadas, especialmente em um contexto em que professores são mais do que nunca incentivados a desenvolver e transferir seus conhecimentos ou a realizar pesquisas que possam ser traduzidas em produtos comercializáveis (1,2). No contexto canadense, há uma diversidade de políticas e diretrizes relevantes que fornecem uma estrutura normativa para professores — por exemplo, políticas institucionais sobre integridade acadêmica/má conduta acadêmica (3) e conflitos de interesse (4), e diretrizes nacionais sobre ética em pesquisa (5) e integridade acadêmica (6) — mas essa orientação pode ser incompleta, insuficiente, de difícil acesso e, por vezes, até mesmo contraditória. E isso é particularmente o caso dos conflitos de interesse (CI).

Em discussões sobre CI e professores universitários, geralmente pensamos na questão como sendo: 1) um problema de má conduta acadêmica, e 2) algo que envolve interesses financeiros associados à pesquisa biomédica ou de ciências aplicadas. Isto é, somos em sua maioria sensíveis a situações que envolvem o clínico-pesquisador que trabalha em um ensaio clínico de um medicamento patrocinado por uma empresa farmacêutica e que é pago por cada paciente recrutado para o estudo (7); ou o professor que desenvolve uma nova tecnologia, lança uma startup e então dedica mais tempo ao crescimento da empresa em detrimento de outras responsabilidades professorais (8); ou o reitor que negocia uma grande doação corporativa para um centro de pesquisa em sua Faculdade, com a expectativa implícita de que influência será exercida para "encorajar" a contratação de certos professores e não de outros (9,10). Tais casos de grande visibilidade levaram a maioria das universidades na América do Norte a adotar políticas e procedimentos rigorosos de CI para limitar as consequências negativas de tais grandes interesses financeiros (e de alguns não financeiros) sobre o comportamento acadêmico (11). O problema, contudo, é que essas medidas dão a impressão de que a maioria, senão todos, os CIs problemáticos são financeiros, e que eles são o resultado de corrupção e má conduta por parte de "algumas maçãs podres" (12). Conflito de interesse é, portanto, considerado ruim por definição e, portanto, deveria *sempre* ser evitado, isto é, a melhor abordagem seria por meio da implementação e do respeito a políticas e procedimentos de "tolerância zero". Mas esse simplesmente não é o caso.

Um CI, em seu sentido amplo, pode ser definido como "uma situação em que uma pessoa possui um interesse privado ou pessoal suficiente para parecer influenciar o exercício objetivo de seus deveres oficiais como, por exemplo, agente público, empregado ou profissional" (13). Esses fatores incluem não apenas interesses financeiros, mas também toda a gama de fatores pessoais que podem afetar o julgamento ou a objetividade (por exemplo, orgulho pessoal, prestígio, competitividade) (14). No contexto da pesquisa universitária, um CI pode surgir com "qualquer fator que possa tender a minar a capacidade de um pesquisador competente de fazer julgamentos cientificamente confiáveis a respeito da estratégia de pesquisa, das evidências ou das conclusões" (15). Além disso, a determinação de se há ou não um CI não deve ser vista como uma decisão factual em preto e branco — "sim há, não há". Não apenas tal determinação seria difícil, e provavelmente muito subjetiva, como também estabeleceria um limiar muito elevado para determinar CI e, assim, tornaria o conceito difícil de operacionalizar.

Seguindo Resnik (16), uma definição mais útil de CI focaria em 1) determinar o risco ou a probabilidade de existir um CI dados os interesses em jogo, e 2) distinguir entre aqueles CI que são reais (atuais) ou aparentes. Um professor, então, tem um CI real "se, e somente se, ele ou ela *possui* interesses pessoais, financeiros, profissionais ou políticos que tenham uma chance significativa de comprometer o julgamento médio [do professor] na condução da pesquisa [ou de outras atividades profissionais]" (16), o que é distinto de um CI aparente, que seria o caso "se, e somente se, ele ou ela *possui* interesses pessoais, financeiros, profissionais ou políticos que *parecem ao observador externo médio* ter uma chance significativa de comprometer o julgamento do médio [do professor] na condução da pesquisa [ou de outras atividades profissionais]" (16).[1] Os CI mais óbvios ocorrem em situações em que professores têm interesses financeiros ou pessoais que provavelmente influenciam o exercício objetivo de seus deveres oficiais, seja como contribuintes para o corpo de conhecimento compartilhado, seja como educadores (11). De preocupação particular são aqueles CI resultantes do financiamento privado da pesquisa, seja na forma de contratos de pesquisa, atividades externas de consultoria, ou participação em joint ventures (17–19).

Apesar do fato de que o CI pode ser definido como um "potencial de alteração" do julgamento do professor em situações específicas, eles não são inerentemente antiéticos, nem algo que deva ser considerado sinônimo de má conduta acadêmica, mesmo que por vezes levem a comportamentos antiéticos (12). O contexto institucional da universidade torna muitos CI prováveis, até inevitáveis, e eles podem ser não intencionais e inconscientes. Neste artigo, exploro uma diversidade de CI amplamente ignorados — que agrupei em CI *financeiros*, *não financeiros* e *institucionais* — que surgem nas atividades diárias normais de um professor universitário — isto é, eu mesmo. Embora alguns CI sejam suficientemente problemáticos (isto é, risco significativo de dano à reputação de estudantes, colegas, indivíduos ou instituições) a ponto de exigir mudanças nas estruturas institucionais (por exemplo, implementação de políticas restringindo certos interesses), refletirei especificamente sobre como aqueles CI que são frequentemente inevitáveis podem e devem ser geridos, e geralmente sem recorrer à "artilharia pesada" das políticas de CI.

Interesses Financeiros

Professor no Programa de Bioética do Departamento de Medicina Social e Preventiva da *Université de Montréal*, minha pesquisa foca em questões de inovação em saúde, ética profissional, integridade científica e gestão de conflitos de interesse. Como tal, jamais receberei taxas de recrutamento de paciente para um ensaio clínico nem lançarei uma empresa *spin-off* de uma nova tecnologia. Ainda assim, minha expertise em pesquisa levou-me a ser solicitado para, e a me envolver em, atividades extramuros remuneradas. Por exemplo, realizei contratos ocasionais de consultoria remunerada para agências governamentais (por exemplo, *Genome Canada e Health Canada*), recebi honorários modestos por integrar comitês consultivos de especialistas (por exemplo, *Genome Quebec*) e também recebi honorários e tive despesas de viagem pagas (com hotéis muito bons) para fazer apresentações convidadas em conferências ou workshops em locais exóticos como China, Coreia do Sul e Red Deer Alberta, no Canadá! Os valores envolvidos — variando de algumas centenas de dólares a alguns milhares — são ainda muito bem-vindos, assim como a oportunidade de viajar internacionalmente. Claramente, esses incentivos eram um interesse pequeno, mas não desprezível, que pesou na minha avaliação se deveria ou não me engajar nas diferentes atividades. Isso levanta uma questão desafiadora, a meu ver, chamado conflito de comprometimento, "o termo guarda-chuva para questões centradas na alocação

[1] Agradeço a David Resnik por apontar a necessidade desse esclarecimento e por fornecer uma fonte excelente!

de tempo e energia para cumprir três papéis acadêmicos primários: ensino, pesquisa e serviço público" (20).

Como muitos economistas ou pessoas de negócios concordariam: "tempo é dinheiro". Como professor universitário ocupado, meu "tempo livre" é bastante limitado e, portanto, para mim esse tempo vale uma quantia substancial, mas completamente arbitrária, de dinheiro. Tenho apenas um ou dois dias livres por semana de sete dias, onde posso me dedicar à minha própria pesquisa e escrita, sendo o restante ocupado por aulas, orientação ou responsabilidades administrativas; assim, os incentivos financeiros ou de outra natureza necessários para que eu abra mão do meu tempo livre são relativamente altos. Por que eu gostaria de passar esse tempo trabalhando para outra pessoa? Não é como se eu precisasse do dinheiro, dado que tenho um bom salário e benefícios. Mas, se o interesse de um contrato ou de uma viagem remunerada é não desprezível e também se alinha com meus interesses e atividades de pesquisa e publicação, então isso se torna uma oportunidade que vale a pena considerar.

Os mecanismos padrão propostos para lidar com esses tipos de CI financeiros incluem:

1. *Limites financeiros*, como a política do US National Institutes of Health (NIH) que exige que pesquisadores financiados com recursos federais divulguem contratos ou taxas superiores a $5.000, embora isso não signifique que eles serão proibidos (21). Mas tais limites de divulgação apresentam problemas óbvios, pois até $1.500 poderiam constituir um interesse potencialmente problemático para alguns professores em determinado momento (por exemplo, um professor em iniciante, com salário mais baixo e dívidas substanciais) e, então, justificar a divulgação, ao passo que $10.000 para um professor sênior e "bem de vida" talvez não sejam problemáticos para esse indivíduo… enquanto uma garrafa de vinho de $100 para um expert poderia ser problemática independentemente de seu salário! A divulgação de apenas alguns interesses financeiros significa necessariamente que o CI foi gerido? Claramente, a divulgação só pode ser o primeiro passo em um processo de gestão. Mas como (com qual critério) um terceiro, por exemplo, meu chefe de departamento, deve decidir se o recebimento de um honorário de $1.500 por uma apresentação convidada constituiu um CI problemático e, se sim, determinar uma estratégia de gestão apropriada?

2. *Proibições,* contra "canetas gratuitas" ou viagens/palestras remuneradas provenientes da indústria farmacêutica, porque são meios eficazes de gerar influência positiva inconsciente (22,23). Mas, por que focar apenas na Big Pharma, mesmo que seu marketing e influência tenha sido notoriamente problemáticas na medicina? Certamente outras indústrias ou organizações com ou sem fins lucrativos que distribuem canetas gratuitas (agências governamentais, organizações profissionais) ou que pagam viagens também estão tentando influenciar determinados comportamentos ou criar um sentimento positivo por parte dos professores? A caneta gratuita, a viagem à capital e um bom jantar seriam aceitáveis quando provenientes de uma agência federal de fomento (mas não da indústria?) para participar em um comitê voluntário de avaliação de bolsas? Claramente, esses "presentes" fazem parte da campanha de divulgação do financiador, destinada tanto a reconhecer minha participação em uma atividade que exige grande quantidade de tempo e trabalho quanto a criar uma influência positiva, isto é, a me incentivar a continuar participando desse tipo de atividade acadêmica voluntária.

3. *Divulgação,* como declarações anuais obrigatórias ou a publicação em sites institucionais dos CI do corpo docente para promover a transparência (24). Novamente, temos o problema de decidir que tipos de CI financeiros devem ser declarados (limite financeiro), mas também como e em que formato eles devem ser apresentados (por exemplo, internamente à instituição ou de forma pública). E se as pessoas não declararem ou sequer souberem que estão ou podem estar em um CI que deveria ser declarado? E só porque o interesse é divulgado não significa que sua influência tenha sido eliminada nem que o CI tenha sido gerido (25–27).

Pensando em termos de influência, "não fosse" o incentivo financeiro, há muitas atividades que eu não teria assumido; mas isso me coloca em um conflito de comprometimento problemático que então também afetou meu julgamento profissional ou objetividade, tornando-se, assim, um CI? Muitas universidades possuem políticas ou práticas (muitas vezes não formalmente codificadas) que permitem algum nível de atividades externas (por exemplo, consultorias) por parte dos professores. Isso pode ser um reconhecimento implícito de que os professores são, de fato, sub-remunerados em relação à sua formação (por exemplo, quando comparados ao setor privado ou ao serviço público), ou simplesmente um reconhecimento de que, como provavelmente trabalham muito mais do que 40 horas por semana (mais próximo de 60 a 80 horas), os professores conquistaram certa flexibilidade na forma como gerenciam seu tempo. Mas essa própria flexibilidade pode tornar-se problemática se incentivos financeiros externos me levarem a dedicar mais do que a regra do 1 dia por semana "faça o que quiser" fazendo consultoria, comum em muitas universidades e, assim, negligenciar minhas outras responsabilidades acadêmicas (um conflito de comprometimento) e/ou priorizar os interesses daqueles para quem presto consultoria em detrimento de minhas responsabilidades como professor (um CI)

Mais difusa é a pressão geral sobre os professores para terem bom desempenho a fim de progredirem na carreira e obterem salários mais altos, mesmo quando não há bônus financeiros por desempenho. Reconhecendo que "o que realmente conta" para a progressão na carreira são os financiamentos e as publicações, há todo o interesse em dedicar o próprio tempo à pesquisa, às publicações e à escrita de projetos de financiamento, em detrimento do ensino, orientação ou colegialidade (participação em diversos comitês departamentais ou de faculdades). Aqui, então, o interesse financeiro está em obter um salário melhor e mais fundos de financiamento, e o conflito é que esse interesse distorce o comportamento sobre um subconjunto de responsabilidades acadêmicas do professor (e o julgamento sobre quais são importantes) em prejuízo de outras (por exemplo, os interesses dos estudantes) (20,28).

Minha própria experiência com a gestão desses interesses financeiros deixou claro que políticas formais de divulgação anual que exigem preencher um formulário constituem uma parte muito limitada da solução, especialmente quando não há um plano subsequente para gerir a situação. Em vez disso, o que tem me ajudado a lidar com esses CI tem sido a autoconsciência dos meus próprios interesses e a reflexão sobre como esses interesses podem entrar em conflito com minhas outras responsabilidades. Por exemplo, ao aceitar uma viagem remunerada para um destino interessante ou um contrato de consultoria para realizar um determinado projeto de pesquisa, faço a mim mesmo as seguintes perguntas: essa atividade está alinhada com meus interesses atuais de pesquisa? Ela vai me distrair de minhas outras responsabilidades? Tenho tempo? Como isso pode beneficiar meus alunos ou colegas (por exemplo, financiamento para estudantes, network)? E, quando não tenho certeza da resposta a alguma dessas perguntas, consulto meus colegas. Esse autoquestionamento exige um grau significativo de reflexividade — até mesmo uma auto-

honestidade brutal — e a humildade de compartilhar preocupações e buscar aconselhamento junto a colegas para verificar se um determinado CI é problemático e, se for, determinar como ele pode ser melhor gerido. Isso também requer reconhecer que alguns interesses são especialmente problemáticos, podem ser difíceis de identificar por meio da reflexividade (é muito difícil admitir, como professor, que se pode estar enviesado!) e, portanto, devem ser evitados ou até mesmo proibidos.

Interesses Não Financeiros

Da minha perspectiva, os CI que considero mais desafiadores de gerir na prática — e, portanto, os mais interessantes intelectualmente para se refletir — são aqueles que são não financeiros e dizem respeito às interações e relações humanas. Como professor universitário, a maior parte do meu tempo é dedicada a interagir com diversas pessoas em contextos variados (por exemplo, estudantes, outros professores, administradores, pessoal de apoio) e, como tal, estou regularmente implicado em uma diversidade de CI que são mais ou menos problemáticos. Nesta seção, concentrarei a análise em três tipos de relação: 1) professor–estudante, 2) professor–professor e 3) professor–instituição.

1) Relações Professor-Estudante

Meu ensino é todo realizado no contexto de um programa de pós-graduação, então é frequente que estudantes que cursam minhas disciplinas sejam também aqueles que oriento em seus projetos de mestrado ou doutorado. Como tal, isso cria um CI importante, com implicações tanto para o estudante em questão quanto para a turma como um todo, bem como para a confiança que depositam em mim como seu professor/orientador. Invariavelmente, conheço "meus estudantes de pós-graduação" muito melhor do que os demais estudantes da turma, então existe um potencial de viés (por exemplo, ser mais generoso) na minha avaliação de seus trabalhos em comparação com o resto da turma. Como estou ciente desse potencial de viés positivo, posso também ser excessivamente severo na avaliação do trabalho dos meus próprios estudantes, "corrigindo em excesso", por assim dizer, e sendo assim injusto em comparação com minhas avaliações do trabalho de seus colegas, porque "sei que meu estudante pode fazer melhor!". Esse tipo de CI pode ser pensado como estando em uma das extremidades (isto é, a menos problemática) de um espectro de relações professor–estudante.

Mais problemática é a situação — que me foi relatada por colegas — em que um estudante da turma mantém uma relação pessoal próxima com o professor (por exemplo, filho(a), cônjuge). Nesse caso, é apropriado que o professor não avalie o estudante, a fim de evitar todo viés real ou percebido; melhor ainda seria que o estudante não cursasse a disciplina do professor, evitando assim qualquer aparência de CI. De modo semelhante, no caso em que o estudante é filho(a) de um colega ou de um vizinho, e especialmente quando há uma relação de longa data (por exemplo, ter acompanhado o crescimento da criança), faria sentido que esse estudante fosse avaliado por outro colega ou por um assistente de ensino.

Em ambos os casos, contudo, há a necessidade de uma análise caso a caso e uma intervenção proporcional ao risco. Proibir, sem exceção, a participação em uma disciplina de estudantes que mantêm uma relação pessoal próxima com o professor poderia penalizar indevidamente alguns estudantes, especialmente quando a disciplina é obrigatória e não há disciplinas alternativas disponíveis. Em turmas grandes, nas quais há assistentes de ensino, é possível que o estudante seja avaliado por alguém que não mantenha uma relação pessoal próxima, embora ainda seja necessário fazer esforços para garantir que não haja favorecimento por parte do avaliador em relação a um estudante que se saiba ter uma relação próxima com o

professor. Mas, como no meu exemplo anterior sobre ter estudantes em meus seminários de pós-graduação, isso se torna muito mais desafiador quando há apenas um avaliador (o professor) e uma coorte pequena de estudantes. De modo geral, eu sugeriria que a percepção de parcialidade pode ser menos problemática do que a pressão que o professor pode *sentir* para ser mais favorável a esse estudante (isto é, ser gentil ou não excessivamente exigente com o filho de um amigo/colega), independentemente de existirem ou não pressões *reais* por parte do amigo ou colega.

No outro extremo do espectro de casos problemáticos estão relações românticas entre alunos e professores. Mesmo se a relação seja plenamente consensual entre dois adultos, o desequilíbrio de poder será tal que outros estudantes ou colegas invariavelmente questionarão se o professor abusou de sua posição de autoridade para seduzir o estudante, mesmo se, de fato, tenha sido a situação inversa (29). Além disso, pode haver uma quebra de confiabilidade que compromete a relação de confiança que deveria existir entre um professor e seu estudante de pós-graduação. Um interesse romântico, eu argumentaria, mina a capacidade do professor de concretizar sua responsabilidade fiduciária de trabalhar no melhor interesse *acadêmico* e *profissional* de seu estudante, assim como ocorreria no caso de CI financeiros (por exemplo, quando o estudante também trabalha na empresa *spin-off* do professor). O risco de julgamentos enviesados — sem mencionar acusações de assédio sexual — e a perda associada de credibilidade e confiança por parte da turma e dos colegas (e em relação à Instituição) é simplesmente alto demais para ser permitido (30).

A maioria das instituições acertadamente condenaria — e até puniria como má conduta acadêmica — relacionamentos românticos entre professores e estudantes de graduação, em razão do diferencial de poder (se não necessariamente também uma diferença de idade) e da percepção muito negativa de viés por parte de outros estudantes e colegas (31,32). Mais desafiador é o caso dos estudantes de pós-graduação, que tendem a ser mais velhos e mais maduros (muitos dos meus estudantes de pós-graduação têm a minha idade ou são mais velhos), e que podem desenvolver relações de trabalho próximas e de longo prazo com seus orientadores que, às vezes, levam a sentimentos românticos. Caso um relacionamento romântico consensual se desenvolva no curso de uma orientação, uma solução razoável seria que o estudante mudasse de orientador, e que o então ex-orientador evitasse avaliar o estudante em todos os outros contextos (bancas, concursos de bolsas); ainda assim, a aparência de CI pode ser muito difícil de eliminar (33). Assim, assumo a posição firme de que professores devem evitar, sempre que possível, lecionar e nunca orientar estudantes de pós-graduação com os quais tenham uma relação pessoal próxima (por exemplo, filial, romântica ou comercial).

Mas, para retomar o caso inicial e, em tese, menos problemático, porém mais comum, de eu lecionar para estudantes de pós-graduação que também oriento, seria pouco prático — e provavelmente injustificado, dado o nível de risco de viés — exigir que eu não avaliasse esses estudantes. Na prática, isso significaria pedir a outros professores que avaliassem estudantes em uma disciplina que eles não ministram, acrescentando uma responsabilidade que normalmente só é assumida em casos de má conduta discente (por exemplo, plágio) ou de discordância quanto à avaliação final. Uma possibilidade poderia ser utilizar avaliações com um procedimento de revisão cega, de modo que as identidades dos estudantes fiquem ocultas durante o processo de avaliação (por exemplo, a remoção de identificadores como nome, matrícula etc.). Embora isso certamente pudesse funcionar minimizando o risco de viés no contexto de provas escritas, seria muito menos prático no caso de redações, pois eu provavelmente conheceria os interesses de pesquisa e o estilo de escrita do estudante, e

impossível no caso de apresentações em sala de aula. Esses dois últimos mecanismos de avaliação são comumente utilizados nas humanidades e em muitas ciências sociais, e são aqueles que invariavelmente utilizo em meus cursos de pós-graduação. Minha estratégia de gestão, portanto, tem sido fazer um esforço consciente para ser o mais justo possível em minhas avaliações, reconhecendo meu próprio viés no sentido de ser excessivamente generoso e/ou mais exigente com os estudantes que oriento.

Dada a significativa liberdade acadêmica que os professores têm no design e na condução de seus cursos (e, portanto, a confiança em seu julgamento), bem como a subjetividade substancial envolvida na avaliação de trabalhos escritos, a autoconsciência e a experiência provavelmente constituem a melhor forma de gestão quando não é possível anonimizar os trabalhos ou tê-los avaliados por um terceiro. Mas a transparência também é importante para construir e manter a confiança diante de COI reais e inevitáveis. Assim, nessas situações, discuto o COI com a turma no início do semestre. A divulgação torna-se um "momento de ensino" ou uma ferramenta pedagógica para ajudar a introduzir os estudantes à noção de COI em geral, bem como aos riscos ou danos que precisam ser evitados (por exemplo, vieses positivos ou negativos, favoritismo) e às noções de justiça e equidade na avaliação dos estudantes (por exemplo, mérito vs. igualitarismo), que podem ser comprometidas quando os COI não são geridos de maneira adequada.

Além do ensino ou da orientação de pós-graduação há muitas outras situações na relação professor–estudante que colocam regularmente os professores (inclusive eu) e seus estudantes em COI potencialmente problemáticos e frequentemente inevitáveis (28).

Publicações

Ao contrário de algumas disciplinas das humanidades e das ciências sociais, nas ciências aplicadas e da saúde — e, para os meus propósitos, na bioética — é tanto possível quanto valorizado coautorar artigos com estudantes. O aspecto positivo evidente é que isso ajuda os estudantes a aprender como escrever e publicar, e a construir sua experiência acadêmica, credibilidade e confiança. A coautoria também beneficia os professores ao permitir que produzam muito mais publicações por ano do que se estivessem publicando sozinhos; mas, sem meus estudantes coautores, eu seria incapaz de publicar os 5–7 artigos por ano que são considerados um histórico "normal" de publicações para um professor com estabilidade. Dada a pressão muito real sobre os professores para "publicar ou perecer", isso pode levar a CI importantes. Um professor pode pressionar um estudante a dedicar uma quantidade não razoável de tempo a um manuscrito para submetê-lo ao periódico de maior prestígio, em detrimento de outras atividades/interesses do estudante, para concluir sua tese em tempo hábil, um caso que ouvi com frequência de estudantes de pós-graduação nas ciências da saúde e aplicadas. Ou o professor pode pressionar o estudante para ser creditado em todos os artigos da tese, independentemente do nível real de contribuição do professor, algo que também é muito comum nas ciências aplicadas. Menos abertamente problemático, mas igualmente sensível, é o desafio de alocar a autoria de forma equitativa em publicações em equipe, nas quais o professor e os estudantes podem todos ter interesse em ser primeiro autor, e nas quais normas (inter)disciplinares podem estar ausentes ou ser conflitantes (34). A questão da autoria de publicações pode levar a CI ao tentar determinar quem deve ser o primeiro autor (e a ordem dos demais autores): eu próprio como pesquisador e professor que às vezes também paga os estudantes como assistentes de pesquisa, ou um dos estudantes que "precisa mais da publicação" do que eu, independentemente de sua contribuição efetiva? Minha solução tem sido discutir, desde o início e em diferentes momentos ao longo de qualquer colaboração de escrita com meus estudantes e equipes de pesquisa, a questão da

autoria (34). Deixo claro que a ordem de autoria está sempre aberta à renegociação à medida que o trabalho avança e dependerá do nível de envolvimento de cada pessoa; o primeiro autor é a pessoa que redige o artigo e "toca o projeto", e isso raramente sou eu por falta de tempo, daí meu interesse na coautoria. Tampouco assumo nem exijo que eu seja coautor de todos os artigos — ainda que, na prática, eu frequentemente seja creditado no artigo — incluídos na tese de meus estudantes de pós-graduação.

Assistentes de Pesquisa

Ao conduzir minha pesquisa e publicar, eu invariavelmente trabalho com uma pequena equipe de assistentes de pesquisa (AP), alguns dos quais também oriento. Isso é um benefício direto para mim porque traz expertise e apoio extra para fazer o projeto avançar, beneficia os estudantes que adquirem experiência em pesquisa e financiamento, e me permite publicar em um ritmo mais elevado (mais publicações colaborativas). Mas como devo escolher quem contratar como Ap? Posso legitimamente favorecer meus próprios estudantes que conheço bem, sou responsável e que tenho interesse em vê-los com apoio financeiro e avançando na carreira? E quanto a outros estudantes de pós-graduação, que estão igualmente necessitados de financiamento e experiência em pesquisa, mas não fazem parte de uma equipe de pesquisa; eles também não merecem uma oportunidade (uma questão de equidade, e não de CI)? Por fim, ao contratar estudantes como APs, há uma mudança clara na relação de poder e em nossos respectivos papéis, porque estou pagando seus salários; eles são estudantes, mas também empregados, e eu sou orientador, mas também empregador (28). Há pressão para que tenham desempenho e se concentrem em fazer avançar minha agenda de pesquisa, mas, ao mesmo tempo, também estou interessado em seu sucesso, e isso pode me levar, por vezes, a ser excessivamente leniente (por exemplo, em relação a seus outros compromissos/interesses, ou à ordem de autoria nas publicações) e, assim, comprometer o *timing* do projeto e, portanto, o interesse dos financiadores em ver o projeto concluído.

Os numerosos e diversos interesses que surgem ao contratar um AP (seja sua tese orientada por mim ou não) podem e frequentemente entram em conflito. No centro está uma questão de confiança, tanto em relação ao estudante com quem trabalho quanto à agência financiadora (e, portanto, à sociedade em geral) que apoia financeiramente minha pesquisa. Eu honestamente opto pelos "favoritos" e, então, seleciono os melhores estudantes que encontro nas minhas aulas, e preferencialmente aqueles que já concordei em orientar em seus mestrados ou doutorados. Dessa forma, apoio os estudantes em relação aos quais tenho uma obrigação direta (por exemplo, orientação, mentoria, apoio financeiro quando possível), que sei serem competentes e com quem consigo trabalhar de maneira eficaz; e, ao fazê-lo, também aumento a probabilidade de ter sucesso em minhas atividades de pesquisa e, assim, cumprir minhas obrigações com os financiadores da pesquisa. Assim como nas questões de orientação e autoria, os inevitáveis CI entre meus interesses e os do AP em publicar, adquirir experiência em pesquisa e também atender aos interesses e às demandas do meu projeto de pesquisa são geridos por meio de diálogo regular e aberto. Mas, também é importante reconhecer que minhas prioridades e as dos meus estudantes divergirão em certos momentos, ponto em que a questão passa a ser a negociação de tarefas e cronogramas, às vezes a busca de outro pessoal, ou a aceitação de uma produtividade mais lenta ou diferente da inicialmente planejada. Na minha experiência, essa é invariavelmente a natureza dos projetos de pesquisa, cujo plano com que começamos pode não ser aquele que concluímos; os CI inevitáveis são, assim, geridos por meio de diálogo, compromisso e adaptação, e o resultado ainda é uma excelente produtividade.

Cartas de Recomendação

Os professores são regularmente solicitados a escrever cartas de recomendação para seus estudantes, principalmente para candidaturas a bolsas, mas também, eventualmente, para empregos. Dado o apreço positivo que tenho por meus estudantes e meu interesse real em vê-los ter sucesso — o que é pessoalmente muito gratificante, mas também reflete positivamente sobre meu próprio prestígio acadêmico — quão objetivo posso realmente ser? O que devo fazer quando tenho vários estudantes pedindo cartas para a mesma competição; devo aceitar escrever todas as cartas, tão fortes quanto possível para cada um, ou aceitar escrever apenas para o "primeiro que chegou"? Devo aceitar escrever cartas para estudantes que considero não serem fortes o suficiente "apenas para ser gentil" ou para não os desmotivar? (35,36)

Minha abordagem tem sido ao mesmo tempo de interesse próprio e honesta: para estudantes que não considero forte o suficiente para uma competição, ou que não conheço bem o bastante, digo que não consigo escrever uma carta forte o suficiente e discuto onde acho que estão suas fraquezas e como elas podem ser melhoradas. Não desperdiço meu tempo escrevendo cartas fracas que, na verdade, prejudicarão a candidatura do estudante. Para aqueles estudantes que são fortes e que conheço bem (mesmo que eu não seja seu orientador), aceito escrever todas as cartas, mesmo quando estão concorrendo à mesma bolsa, e deixo claro a todos que escreverei a carta mais forte possível. A gestão desse CI se dá pela transparência, mas também pela reflexividade, na medida em que procuro ser o mais honesto possível quanto às forças e fraquezas de cada estudante, enquanto escrevo a melhor carta possível.

Em uma tentativa de mitigar o viés favorável inerente às cartas de recomendação, algumas instituições (departamentos ou agências de fomento) passaram a solicitar avaliações numéricas ou baseadas em notas em vez de cartas de recomendação escritas. Mas essas avaliações são, a meu ver, não menos subjetivas do que a carta tradicional na qual enumero a excelência e os diversos conjuntos de habilidades de meus estudantes, particularmente em um campo em que múltiplas competências são exigidas (37). Por meio de meus estudantes, estou claramente competindo com outros colegas que também promovem os interesses de seus estudantes em obter sucesso. Em certo sentido, pode haver então uma competição de mercado em funcionamento, cujo melhor dossiê de estudante (notas, proposta de projeto, cartas de recomendação) prevaleça, eliminando (ou minimizando) o problema do viés, isto é, se todos os professores escreverem cartas de recomendação fortes, porém honestas. No entanto, em um contexto de inflação de notas e de pressão em direção à hipérbole nas cartas de recomendação, se os professores deixam que seu próprio interesse no sucesso de seus estudantes os leve a promover, sem razão, estudantes menos competitivos, essa analogia de mercado falha e CI difíceis permanecem.

Talvez ainda mais desafiador seja o caso do estudante extremamente produtivo que também apresenta alguns conflitos de personalidade. Sabendo que minha carta de recomendação é uma parte importante de um dossiê de candidatura (por exemplo, para uma bolsa ou um emprego), devo deixar de fora certas fragilidades, como o fato de o estudante às vezes ser "difícil" em contextos de trabalho em equipe, ou mesmo evitar qualquer referência à colegialidade, e, em vez disso, enfatizar seu excelente histórico de publicações, porque a verdade não resultaria em uma recomendação sem qualificações? O conflito está, portanto, entre ser honesto e fornecer as informações que um avaliador (isto é, um colega, ou até eu mesmo na condição de avaliador) gostaria de conhecer, e o desejo de que o avaliador avalie positivamente meu estudante. A realidade é que há algumas cartas que um professor precisa

aceitar, e elas serão muito difíceis de escrever; a tensão não pode ser eliminada da situação e, assim, o professor pode ficar em conflito genuíno quanto ao que é verdade objetiva e se deve expressá-la em uma carta de recomendação[2]

Além de eliminar completamente as cartas e simplesmente confiar nos currículos dos estudantes (o que levanta seus próprios problemas de objetividade e de "inchaço" ou inflação), a orientação para lidar com os COI levados no contexto das cartas de recomendação provavelmente será encontrada nas normas de integridade acadêmica e de colegialidade (que têm limitações evidentes), e em certa medida no interesse profissional próprio em evitar uma possível perda de credibilidade, caso o professor ganhe a reputação de promover estudantes medíocres. Mas também será importante que o professor seja honesto e tente escrever a carta mais forte possível, ao mesmo tempo em que reconhece que terá de enfrentar questões difíceis para as quais talvez não exista uma solução clara.

Bolsas de Estudo

No nível das agências de fomento, é óbvio e prático exigir que orientadores não julguem seus próprios estudantes em concursos de bolsas; isto é, que os professores se *recusem* a participar do processo de avaliação (não avaliem seus próprios estudantes) e, muitas vezes, até deixem a reunião enquanto o candidato está sendo avaliado, de modo a não enviesar ou sequer aparentar enviesar a discussão e a tomada de decisão. Há invariavelmente membros suficientes no comitê presentes para garantir que todos os estudantes sejam avaliados de forma justa quando um membro do comitê precisa se retirar por conta de um CI; e o risco para a credibilidade da agência de fomento é grande demais para permitir até mesmo a aparência de um CI. Em contraste, a gestão de CI em programas institucionais internos de bolsas pode ser muito mais problemática. Seja como parte de uma responsabilidade no meu programa de pós-graduação, seja por meio do meu envolvimento ativo em diversos centros de pesquisa, sou regularmente chamado a avaliar dossiês de estudantes para concursos de bolsas, e muitas vezes me encontro avaliando e classificando meus próprios estudantes de pós-graduação, ou estudantes que lecionei. Mas, se fôssemos aplicar a regra das grandes agências de fomento, talvez simplesmente não houvesse professores suficientes ao redor da mesa para realizar a avaliação… e, frequentemente, muitos membros da banca têm seus estudantes na competição!

Uma alternativa seria retirar essa responsabilidade de avaliação de bolsas dos programas ou departamentos e colocá-la nas mãos de um órgão mais distante, como a Pró-reitora de Pós-Graduação. Mas isso, em essência, exigiria replicar internamente a estrutura das agências de fomento e, assim, necessitaria a constituição de bancas de avaliação com a expertise necessária em termos de área/disciplinas/metodologias para julgar os dossiês de forma justa; a solução para o CI é, portanto, muito custosa em termos de tempo e pessoal, e provavelmente impraticável. Na prática, o que frequentemente vemos é uma avaliação local (centro, departamento), na qual o CI dos professores é gerido, mas não eliminado, por meio da transparência (declaração) e de um balanceamento de interesses por meio da competição. Os membros do comitê tentam avaliar, da melhor forma possível, os candidatos em questão, deixando claro seu próprio interesse (o sucesso de seus estudantes) diante do interesse de seus colegas. Alternativamente, os professores poderiam se recusar a escrever cartas de referência para concursos nos quais serão avaliadores. Mas isso colocaria seus estudantes em desvantagem competitiva — em comparação com estudantes cujos orientadores não estão no comitê de bolsas — na apresentação da melhor candidatura possível, algo particularmente problemático em programas pequenos (meu caso), nos quais já pode ser difícil obter cartas

[2] Agradeço a Daylian Cain por compartilhar este excelente — e desafiador — exemplo!

de referência fortes, porque há apenas alguns poucos professores que ministram a maior parte das disciplinas.

O avanço da minha própria carreira se beneficia quando meus estudantes concluem seus cursos e têm sucesso, de modo que um interesse pervasivo — e, portanto, um CI — surge da minha relação profissional com meus estudantes. Posso promovê-los excessivamente além do que eles são de fato capazes de realizar ou posso ajudá-los em demasia em suas atividades de pesquisa e publicação. Mas também tenho uma responsabilidade como professor — seja como orientador ou docente — de ajudar meus estudantes a adquirir os conhecimentos e habilidades necessários para progredir em seus estudos e em suas trajetórias profissionais escolhidas. A gestão dos CI mencionados é, portanto, — como no caso das cartas de referência ou das bolsas — uma questão de integridade acadêmica de minha parte e requer autoconsciência e honestidade quanto aos meus próprios interesses. Em alguns casos pode ser possível incluir outros avaliadores especialistas para compor a comissão de bolsas (algo que fizemos em meu Programa em algumas ocasiões) e assim eliminar a necessidade de que professores que também orientam candidatos participem da banca. Mas isso nem sempre será possível. Assim, a questão das bolsas internas e de procedimentos justos de avaliação deveria ser objeto de discussão contínua entre colegas (por exemplo, para identificar boas práticas e procedimentos). No contexto de bancas específicas, os professores devem declarar seus próprios interesses e discutir os dos estudantes e colegas envolvidos, a fim de ajudar a garantir que a consciência de nossos interesses respectivos leve a avaliações justas e honestas e à manutenção de relações profissionais e colegiais.

2) Relação Professor-Professor

O ambiente acadêmico é competitivo, e é provavelmente impossível ter sucesso sem uma dose saudável de ambição profissional. Mesmo no contexto canadense, em que professores têm salários relativamente bons e acesso a financiamento por meio de agências provinciais e federais, pode haver competição que resulte em CI. Os CI mais evidentes, sejam financeiros ou não financeiros, surgem no contexto da avaliação por pares, seja para concessão de financiamentos ou em publicações, e são invariavelmente geridos, ainda que imperfeitamente, através de mecanismos de divulgação (27). Isso evidentemente exige honestidade por parte do avaliador para declarar um interesse, favorável ou não, em relação à submissão de um colega, amigo ou concorrente/adversário. Avaliar um pedido de financiamento ou revisar um artigo por pares exige tempo e energia substanciais, é invariavelmente um trabalho voluntário e, embora importante para o funcionamento da comunidade acadêmica, não é altamente valorizado na promoção de carreira. Assim, um fator importante que sustenta a eficácia do mecanismo de declaração de CI é que ele pode oferecer a professores ocupados que se encontram em situação de CI uma maneira fácil de sair de um trabalho que, de outro modo, poderiam sentir-se obrigados a aceitar.

O lado negativo de não avaliar um artigo ou um pedido de financiamento devido a CI pode ser o problema da expertise, que é particularmente desafiador em áreas de pesquisa muito especializadas nas quais todos os pesquisadores se conhecem. O anonimato do processo de avaliação pode funcionar em campos grandes, mas torna-se completamente impraticável em outras áreas, como no caso de pesquisadores que trabalham em bioética no Quebec e no Canadá Inglês; a comunidade é simplesmente pequena demais. Assim, por exemplo, na revista *BioéthiqueOnline* [atualmente *Canadian Journal of Bioethics / Revue canadienne de bioéthique*], da qual sou editor-chefe, optamos por uma política de transparência total em nosso processo de avaliação (isto é, autores, editores e pareceristas são claramente identificados ao longo de todo o processo de revisão e nomeados na publicação final), bem

como pela declaração de todos os CI no site e nas publicações individuais. Aceitamos que estudantes e colegas estejam, por vezes, em situação de CI em relação à avaliação de manuscritos — invariavelmente nos conhecemos bem, tendo trabalhado juntos — e, então, declaramos esses interesses para que o leitor possa avaliar se eles enviesaram a qualidade do trabalho publicado em nossa revista.

Na minha experiência, muito mais problemáticas e difíceis de gerir são as relações professor–professor que dizem respeito ao ensino e às responsabilidades administrativas, às oportunidades de colaboração, à competição por recursos limitados e à ambição de ter sucesso e ser respeitado por seus pares. Algumas dessas questões podem ser simplesmente questões de integridade profissional e colegialidade, mas outras podem levar a CI importantes e muito problemáticos.

Carga de Trabalho

Tendo recebido recentemente estabilidade em 2010, ainda me lembro muito bem da experiência de ser um colega novo e júnior em meu departamento. Em universidades de pesquisa, professores em início de carreira são frequentemente protegidos, durante seus primeiros anos, de assumir responsabilidades administrativas ou de ensino excessivas, pois devem trabalhar tanto em construir seus cursos quanto em estabelecer sua trajetória de pesquisa e publicação, com vistas à renovação do contrato (após 2-3 anos) e à eventual solicitação de estabilidade. Na prática, porém, a chegada do "novato" a um departamento pode representar uma oportunidade para colegas mais seniores transferirem responsabilidades por disciplinas que já não desejam ministrar ou por participações em comissões que consideram desinteressantes ou que consomem muito tempo. Ao mesmo tempo, colegas juniores podem não conhecer a história ou a política departamental, sentir-se em uma posição ruim de "dizer não" a "pedidos" de colegas, ou simplesmente não estar bem colocados para julgar a "boa experiência formativa" de participar de determinada comissão. Com frequência, isso também é uma questão de ser confrontado com oportunidades boas em excesso (isto é, interesses em demasia) — essa foi certamente a minha experiência nos primeiros anos — e de não conseguir avaliar quais valem o investimento e quais são custosas demais em termos de tempo, energia e estresse. Há muitos interesses conflitantes puxando o professor em direções diferentes, e, por vezes, eles se tornam CI quando professores juniores se sentem pressionados (intencionalmente ou não) a aceitar responsabilidades que, de outra forma, não aceitariam se estivessem agindo mais por interesse próprio.

Um desafio para chefes de departamento, e colegas de modo geral, é assegurar uma distribuição equitativa das responsabilidades de ensino e administrativas, ao mesmo tempo em que se reconhece que os colegas terão interesses diferentes conforme o estágio em que se encontram em suas respectivas trajetórias de carreira. A solução é, em primeiro lugar, reconhecer que colegas juniores são particularmente vulneráveis nas fases iniciais de suas carreiras e que, portanto, seus interesses devem ser priorizados em relação aos de colegas mais seniores, especialmente quando estes conflitam (algo que poderia ser reconhecido em procedimentos departamentais ou mesmo em acordos coletivos). A dedução disso poderia ser a adoção de arranjos formais ou informais de mentoria, que já observei no departamento de um colega, nos quais um professor experiente é pareado com um colega júnior para orientá-lo em sua introdução ao "jogo acadêmico", ensiná-lo como e quando "dizer não" e, assim, capacitá-lo a reconhecer e gerenciar melhor a diversidade de interesses — alguns dos quais entrarão em conflito — que fazem parte da vida de um professor. Ao agir dessa forma, os colegas do departamento também reconhecem explicitamente que aqueles em posições

mais seniores podem estar envolvidos em CI reais (intencionais ou não) no que diz respeito à atribuição de responsabilidades acadêmicas para/por seus colegas juniores.

Oportunidades de Pesquisa

Semelhante ao caso dos estudantes, professores podem se inclinar a favorecer seus amigos em detrimento de outros colegas (e até a marginalizar adversários) quando se trata de formar equipes de pesquisa, convidar colegas para integrar redes de pesquisa ou colaborar em publicações com múltiplos autores. Muitas dessas escolhas podem ser consideradas razoáveis, até prudentes e não constituir um CI. Professores não são obrigados a trabalhar uns com os outros e seria insensato colaborar com alguém de quem não se gosta e não se confia; professores podem argumentar que sempre podem trabalhar em outros projetos e construir suas próprias equipes e redes. Ainda assim, já vi colegas juniores serem sistematicamente excluídos de grupos ou redes e terem sérios obstáculos colocados em seus caminhos que chegaram a colocar em risco o avanço na carreira (promoção, estabilidade, etc.). O contrário também ocorre, quando jovens professores promissores são convidados por colegas seniores a participar de grandes equipes ou redes de pesquisa para ampliar o número de currículos produtivos, mas também por um desejo honesto de colaborar com os melhores (novos) pesquisadores da área. Assim como no caso das responsabilidades administrativas ou departamentais, professores juniores podem avaliar de forma inadequada o prestígio e a "honra" de serem convidados a integrar uma equipe de alto nível em comparação com o trabalho envolvido (reuniões de comitês, relatórios) os recursos efetivamente fornecidos (menos dinheiro do que o prometido), ou a perca do tempo para se concentrar em sua própria pesquisa e publicações. Em alguns campos muito especializados, o que normalmente poderia ser uma competição produtiva pode se tornar cruel e mesquinha, e quando algumas das partes envolvidas estão em posições de poder no que diz respeito ao financiamento de bolsas ou à promoção, podem ocorrer casos de grave má conduta acadêmica incluindo CI.

Nesses casos, políticas formais ou mecanismos regulatórios que tratam da integridade/má conduta acadêmica e de CI provavelmente terão apenas utilidade limitada porque o limiar (e o custo para os atores envolvidos) necessário para acionar esses mecanismos será alto demais em todos os casos, exceto os mais extremos. Mais eficaz é a experiência vivida de professores que passaram por ou testemunharam situações problemáticas. Ao compartilhar tais experiências com outros colegas, particularmente aqueles no início de suas carreiras acadêmicas — sejam ainda estudantes de pós-graduação ou professores juniores — torna-se possível nomear e assim identificar os interesses em jogo e os casos em que eles criam CI problemáticos. Não deve ser ignorado, contudo, o poder de uma boa ou má reputação e a visão dos pares. Ser alertado por um colega sênior de que uma determinada equipe de pesquisa é um ambiente abusivo ou excelente é o tipo de orientação que pode tanto apoiar um colega júnior quanto mitigar alguns dos CI que são onipresentes na pesquisa.

3) Relação Professor-Instituição

Professores universitários no Canadá e nos EUA têm enorme liberdade e independência acadêmicas, tanto no que diz respeito ao que e a como ensinam, quanto aos temas de sua pesquisa. Embora eu possa ter discussões com meus colegas e com o Chefe de Departamento sobre os cursos que precisam ser ministrados em um determinado ano acadêmico, cabe exclusivamente a mim elaborar meu plano de ensino e decidir sobre a abordagem pedagógica mais adequada. De forma semelhante, minha escolha de interesses de pesquisa, e quais pedidos de financiamento ou artigos decido escrever, é uma decisão puramente pessoal, mesmo que eu receba regularmente sugestões úteis de colegas e colaboradores de pesquisa. Minha relação com a instituição — isto é, com o Departamento do qual sou membro, e com

a Universidade que é minha empregadora — é uma relação na qual tenho liberdade substancial.

Apesar disso, CI pode surgir nessa relação quando certos interesses, por exemplo, a ambição pessoal de avançar em minha carreira, são colocados acima dos interesses da instituição, seja ela o Departamento ou a Faculdade. Os exemplos mais óbvios são os conflitos de comprometimento, quando professores não "fazem sua parte" no ensino, na orientação de pós-graduação ou no trabalho em comitês, e, como resultado, outros colegas são "deixados para cobrir a lacuna". Dada nossa independência, como professores talvez saibamos pouco sobre quanto trabalho nossos colegas realmente fazem. O Chefe de Departamento terá uma ideia melhor, e exemplos flagrantes são óbvios demais, por exemplo, quando colegas raramente estão presentes em reuniões departamentais ou em comitês. Mas pode ser muito difícil, na prática, saber quais colegas estão trabalhando arduamente em todos os aspectos da profissão (ensino, pesquisa, administração, serviço público), e quais estão focados principalmente em um aspecto, geralmente a pesquisa. É particularmente difícil determinar quando uma ambição profissional saudável, que sustenta uma trajetória de carreira bem-sucedida (algo a ser encorajado), torna-se um interesse autocentrado que entrará em conflito com os interesses e objetivos da instituição.

Para ser justo, embora os professores tenham uma gama de atividades que lhes são exigidas, os aspectos importantes para a progressão na carreira — particularmente em universidades de pesquisas intensivas — são invariavelmente o histórico de publicações e o sucesso em pedidos de financiamento; o ensino e a administração, embora esperados e importantes para o bom funcionamento da instituição, são muito menos valorizados pelos comitês de promoção. Assim, os professores, especialmente aqueles que ainda não obtiveram estabilidade, devem regularmente conciliar a pressão — e interesses potencialmente conflitantes — de, por um lado, "publicar ou perecer", e, por outro, ser um "bom colega" e participar de comitês (administração), ao mesmo tempo em que ministram seus cursos e orientam estudantes de pós-graduação. O outro lado da moeda é que, uma vez obtida a estabilidade, um professor não pode ser demitido, salvo em casos de grave má conduta; pode haver, assim, um interesse real em pegar leve depois que um professor obtém a estabilidade (por exemplo, mais tempo em consultorias, ausência de comitês departamentais, negligência na orientação de estudantes). Na prática, isso provavelmente ocorre raramente, porque a ética de trabalho competitiva e a ambição necessárias para obter a estabilidade tornam-se incorporadas à identidade profissional do professor! E com isso vêm responsabilidades e até mesmo uma pressão inconsciente para manter estudantes envolvidos em pesquisa e em publicações (por exemplo, por meio de coautoria) e para manter equipes de pesquisa financiadas por meio de pedidos de financiamento competitivos, os quais trazem consigo seus próprios riscos de CI.

Tais conflitos de comprometimento e CI podem frequentemente ser gerenciados por meio de mecanismos sociais ou colegiais, como a proteção de colegas juniores contra demandas indevidas (como mencionado anteriormente) ou a sanção indireta de colegas que não fazem a sua parte (por exemplo, colocá-los em comitês necessários, mas desagradáveis, ou removê-los de contextos de tomada de decisão). Do ponto de vista estrutural, mudanças institucionais poderiam ser feitas para valorizar o conjunto completo de atividades exigidas dos professores, como garantir que todos os aspectos sejam ponderados de forma adequada nas promoções, ou oferecer certos benefícios (por exemplo, dispensa de ensino) àqueles com responsabilidades administrativas desproporcionalmente elevadas ou grande carga de orientação de pós-graduação (algo que é feito em meu departamento). A liberdade e

autonomia acadêmica, embora sejam causa de alguns CI problemáticos (por exemplo, a ambição que leva a comportamentos de interesse próprio conscientes e inconscientes e a conflitos de comprometimento), também podem ser um forte fator de proteção, porque podem capacitar os professores a "dizer não" a algumas demandas de sua instituição (por exemplo, do Departamento ou da Faculdade). Isso não significa que regras claras não sejam necessárias, por exemplo, para gerir CI financeiros/não financeiros particularmente problemáticos ou conflitos de comprometimento, mas que muitos CI serão gerenciados com referência a outros princípios ou valores (por exemplo, a integridade acadêmica).

Interesses Institucionais

Como Diretor do Programa de Bioética — um programa de pós-graduação com mais de 70 estudantes de mestrado e doutorado — tenho uma responsabilidade administrativa adicional que a maioria dos professores não têm, ou seja, a obrigação de defender e promover em favor dos melhores interesses do meu Programa. Especificamente, trabalho para promover os melhores interesses de nossos estudantes, de meus colegas e de minha área de especialização. Em um departamento com outros programas de pós-graduação e outras especialidades, podem existir diferenças de opinião e até interesses conflitantes — se não propriamente CI — no que diz respeito à importância de outros campos de pesquisa ou prioridades institucionais. Isso se torna particularmente evidente em um contexto de recursos limitados, tanto no que se refere a fundos operacionais quanto aos recursos humanos necessários para garantir o bom funcionamento do meu Programa. Junto com os outros diretores de programa, posso estar competindo para obter recursos suficientes para contratar professores substitutos ou assistentes de ensino para os cursos do meu Programa. Ainda mais sensível é a contratação de novos professores, na qual podem ocorrer debates vigorosos e até ácidos sobre as prioridades departamentais e as necessidades de áreas específicas de pesquisa e ensino. Nessas situações, pode haver um conflito direto entre meu interesse e minha responsabilidade pelo Programa de Bioética (isto é, assegurar que haja recursos financeiros e pessoal suficientes para cumprir nossos objetivos), e os interesses de meus outros colegas, dos outros programas e do Departamento de forma mais geral, cujo resultado pode ser CI em alguns contextos de tomada de decisão.

Assim como nos tipos anteriores de relação de professores, muitos desses CI podem ser gerenciados de forma eficaz por meio de divulgação plena e diálogo aberto. Em reuniões departamentais ou em discussões com o Chefe de Departamento, torna-se prontamente evidente quais são meus interesses pessoais e os do meu programa/institucionais e estes são "colocados sobre a mesa" e, assim, têm de competir com os interesses de meus outros colegas. Se eu conseguir apresentar aos meus colegas um argumento convincente de que os interesses do meu Programa devem ser priorizados, então o conflito — se houver — é tratado de maneira democrática, e de uma forma que meus colegas devem aceitar. Problemáticas, contudo, são aquelas situações em que os professores não são claros quanto a seus interesses (seja para si mesmos ou para os colegas), ou, pior ainda, quando acordos de bastidores são feitos entre membros de um departamento e, assim, a diversidade de interesses não pode competir de forma aberta e em condições equitativas; as decisões tomadas por atores-chave no departamento podem ser enviesadas, levando a danos a certos atores (por exemplo, alguns programas ou professores são prejudicados) e, então, a uma perda de confiança por parte dos membros do departamento e até de outros colegas. Essas situações de fato ocorrem, mas, em um departamento com uma forte cultura democrática, e com a prática de discutir e documentar (em atas, com políticas departamentais) boas práticas, esses CI podem ser melhor gerenciados.

Conclusão

Os conflitos de interesse vêm recebendo atenção crescente no contexto universitário, mas, infelizmente, ainda há uma percepção pejorativa esmagadora dos CI; eles são vistos com demasiada frequência como algo equivalente à má conduta acadêmica (e, portanto, a ser evitado a todo custo!), e como sendo primordialmente de natureza financeira (12). Este artigo teve como objetivo mostrar, com algum detalhamento e por meio de uma reflexão sobre minhas próprias experiências como professor e diretor de um programa de pós-graduação, que os CI não são apenas difundidos na universidade, mas que eles são, de fato, uma parte normal da vida dos professores; embora os CI levantem preocupações importantes quanto ao viés e à credibilidade dos julgamentos, em muitos casos eles são inevitáveis. Em grande medida, sugiro, os CI decorrem da ambição razoável e inevitável dos professores em seu próprio desenvolvimento de carreira, e no de seus estudantes, colegas e departamento. O desafio, então, passa a ser o de identificar aqueles CI que são problemáticos — e de tornar explícito o que é implícito — e, assim, evitar os CI quando possível e, quando não for descobrir como conviver com eles minimizando o risco (por exemplo, danos à identidade pessoal ou profissional, à confiança, à reputação institucional).

É essencial atentar para o conjunto completo desses CI — financeiros, não financeiros ou institucionais; intencionais ou não intencionais — e refletir sobre as políticas, procedimentos ou diretrizes apropriados para mitigar os CI e gerenciá-los quando não puderem ser evitados. Ainda assim, há limites importantes para tais mecanismos "duros". Políticas formais são essenciais para descrever o "terreno", para demarcar os limites do que é considerado comportamento aceitável e devem ser acompanhadas de procedimentos e de formação para lidar com má conduta ou comportamento antiético. É por meio de políticas e procedimentos que uma instituição pode tornar explícitas aquelas normas e valores que são implícitos, e frequentemente não articulados, e, assim, trabalhar no sentido de desenvolver uma cultura ética para a instituição. Não obstante, a maioria das ferramentas ou abordagens que delineei neste artigo — e que eu mesmo utilizei — são "suaves"; isto é, elas se baseiam na integridade individual, no julgamento, na autoconsciência ou reflexividade, na humildade e na colegialidade (38). Isso ocorre porque a maior parte dos CI encontrados no contexto universitário não são os casos extremos que infelizmente ganham as manchetes, nos quais os riscos ou danos são grandes, e nos quais, portanto, regras e políticas formais são claramente necessárias.

Os CI que os professores encontram regularmente — seja na redação de cartas de recomendação, seja na colaboração com estudantes ou colegas em projetos de pesquisa — são importantes e precisam ser gerenciados. Mas, se implementássemos regras ou políticas para todos esses casos, acabaríamos por amarrar indevidamente as mãos dos professores, e os custos provavelmente seriam maiores do que os riscos que estamos tentando evitar; tampouco tais políticas seriam suficientemente flexíveis ou adaptáveis para responder a todos os cenários possíveis. Uma abordagem muito melhor, sustento, é capacitar os professores a reconhecer aqueles CI que estão "fora dos limites" — aqueles normalmente abordados nas políticas institucionais de CI — e também a serem capazes de identificar e avaliar aqueles que são difundidos e, portanto, precisam ser gerenciados. Isso, então, significa dar muito mais atenção à educação — educar os educadores, por assim dizer — e fornecer ferramentas práticas e orientações para lidar com situações comuns, porém problemáticas. Significa trazer os CI para fora da obscuridade e aceitar que, muitas vezes, eles precisam ser vividos e gerenciados, mas nunca ignorados, nem tratados sistematicamente como prática fraudulenta. Também significa ser humilde o suficiente para reconhecer nossa própria objetividade limitada (39), e estar aberto a discutir com nossos

colegas e nossos estudantes aqueles CI que não podem ser evitados, a fim de encontrar os meios mais eficazes e apropriados para seu gerenciamento.

Referências

1. Etzkowitz H, Leydesdorff L. The dynamics of innovation: From National Systems and "Mode 2" to a Triple Helix of university—industry—government relations. Research Policy. 2000;29(2):109-23.
2. Fisher D, Atkinson-Grosjean J. Brokers on the boundary: Academy-industry liaison in Canadian universities. Higher Education. 2002;44:449-67.
3. Schoenherr J, Williams-Jones B. Research integrity/misconduct policies of Canadian universities. Canadian Journal of Higher Education. 2011;41(1):1-17.
4. Williams-Jones B, MacDonald C. Conflict of interest policies at Canadian universities: Clarity and content. Journal of Academic Ethics. 2008;6(1):79-90.
5. CIHR, NSERC, SSHRC. Tri-Council Policy Statement: Ethical Conduct for Research Involving Humans. Ottawa; 2010(2022).
6. CIHR, NSERC, SSHRC. Tri-Agency Framework: Responsible Conduct of Research. Ottawa; 2011(2021).
7. Bodenheimer T. Uneasy alliance: clinical investigators and the pharmaceutical industry. The New England Journal of Medicine. 2000;342:1539-44.
8. Martin JB. The pervasive influence of conflicts of interest — A personal perspective. Neurology. 2010;74(24):2016-21.
9. Coyne J. Lessons in conflict of interest: the construction of the martyrdom of David Healy and the dilemma of bioethics. American Journal of Bioethics. 2005;5(1):W3-14.
10. Healy D. Conflicting Interests in Toronto: anatomy of a controversy at the interface of academia and industry. Perspectives in Biology and Medicine. 2002;45(2):250-63.
11. Sugarman SD. Conflicts of interest in the roles of the university professor. Theoretical Inquiries in Law. 2005;6(1):255-76.
12. Williams-Jones B. Beyond a pejorative understanding of conflict of interest. American Journal of Bioethics. 2011;11(1):1-2.
13. MacDonald C, McDonald M, Norman W. Charitable conflicts of interest. Journal of Business Ethics. 2002;39:67-74.
14. Stark A. Conflict of Interest in American Public Life. Cambridge, MA: Harvard University Press; 2000.
15. Davis M. Ethics and the University. London, UK: Routledge; 1999.
16. Resnik D. The Price of Truth: How Money Affects the Norms of Science. Oxford: University Press Oxford; 2007.
17. Lewis S, Baird PA, Evans RG, et al. Dancing with the porcupine: Rules for governing the university-industry relationship. Canadian Medical Association Journal. 2001;165(6):783-5.
18. Triggle DJ. Patenting the sun: Enclosing the scientific commons and transforming the university — ethical concerns. Drug Development Research. 2004;63(3):139-49.
19. Atkinson-Grosjean J. Public Science Private Interests: Culture and Commerce in Canada's Networks of Centres of Excellence. Toronto: University of Toronto Press; 2006.
20. Campbell TID. Public policy for the 21st century: addressing potential conflicts in university-industry collaboration. Review of Higher Education. 1997;20(4):357-79.

21. Office of Extramural Research. Financial Conflict of Interest: Frequently Asked Questions: Responsibility of Applicants for Promoting Objectivity in Research (2011 Revised Regulations). 2011.
22. Brody H. Hooked: Ethics, The Medical Profession, and the Pharmaceutical Industry. Lanham, MA: Rowman & Littlefield Publishers; 2007.
23. Sheldon LK. No pens, no coffee, no food: how new regulations changed professional conferences. Clinical Journal of Oncology Nursing. 2011;15(2):221-3.
24. Perlman D. Current regulations, comparison of guidelines, and considerations for policy development. In: Murray TH, Johnston J, editors. Trust and Integrity in Biomedical Research. Baltimore: Johns Hopkins University Press; 2010. p. 217-40.
25. Murray S, Kendall C, Palepu A. Opening Pandora's box: the public declaration of competing interests. Open Medicine. 2010;4(1):e92-94.
26. Koch C, Schmidt C. Disclosing conflicts of interest – Do experience and reputation matter? Accounting, Organizations and Society. 2010;35(1):95-107.
27. Michaels D. Addressing conflict in strategic literature reviews: disclosure is not enough. Journal of Epidemiology & Community Health. 2009;63(8):599-600.
28. MacDonald C, Williams-Jones B. Supervisor-student relations: examining the spectrum of conflicts of interest in bioscience laboratories. Accountability in Research. 2009;16(2):106-126.
29. Katz S. Sexual relations between students and faculty. University Affairs. 2000 Dec 1.
30. Burnett-Nichols H. Don't touch, do tell. University Affairs. 2010 Mar 8.
31. York University Secretariat. Policy on Personal Relationships Between Instructors and Students. 1989.
32. University of Regina. Guidelines Regarding Personal Relationships Between Instructors and Students. 2000.
33. Gallop J. Resisting reasonableness. In: Davis M, Stark A, editors. Conflict of Interest in the Professions. New York, NY: Oxford University Press; 2001. p. 182-94.
34. Smith E, Williams-Jones B. Authorship and responsibility in health sciences research: a review of procedures for fairly allocating authorship in multi-author studies. Science and Engineering Ethics. 2012;18(2):199-212.
35. Schall J. Chapter 1: Ethical issues of writing recommendation letters. In: Schall J, editor. Writing Recommendation Letters Online. University Park, PA: College of Earth and Mineral Sciences, Pennsylvania State University; 2011.
36. Williams-Jones B. Reference letters and conflict of interest: a professor's dilemma. BioéthiqueOnline. 2012;1(10).
37. Oyama LC, Kwon M, Fernandez JA, et al. Inaccuracy of the global assessment score in the emergency medicine standard letter of recommendation. Academic Emergency Medicine. 2010;17(Suppl 2):S38-41.
38. Kuhar M, Cross D. Collegial ethics: supporting our colleagues. Science and Engineering Ethics. 2013;19(3):677-84.
39. Chugh D, Bazerman MH, Banaji MR. Bounded ethically as a psychological barrier to recognizing conflicts of interest. In: Moore DA, Cain DM, Loewenstein G, Bazerman MH, editors. Conflicts of Interest: Challenges and Solutions in Business, Law, Medicine, and Public Policy. Cambridge: Cambridge University Press; 2005. p. 74-95.

Um procedimento para gerir conflitos de interesse na formação de bancas de tese

Bryn Williams-Jones

Versão original: Williams-Jones B. A procedure for managing conflict of interest when forming thesis juries. BioéthiqueOnline. 2017;6(7).

Resumo

Conflitos de interesse em bancas de tese, quando não identificados e gerenciados adequadamente, podem levar a avaliações acríticas e injustas, que podem então minar a confiança no processo e ameaçar a credibilidade acadêmica e a reputação institucional. Este Comentário apresenta e justifica as escolhas feitas no desenvolvimento de um procedimento prático para identificar e gerenciar conflitos de interesse na formação de bancas de mestrado e doutorado na Escola de Saúde Pública (ÉSPUM) da Universidade de Montreal.

Agradecimentos

Agradecimentos a Lise Lamothe e François Béland por seus comentários construtivos sobre o manuscrito, e aos membros do Comitê de Pós-Graduação da Escola de Saúde Pública (ÉSPUM), *Université de Montréal*, que forneceram comentários sobre versões preliminares do procedimento e do formulário de declaração apresentados neste artigo. Agradecimentos também aos pareceristas e aos editores por suas sugestões muito úteis para a reestruturação e o esclarecimento da apresentação do artigo. O procedimento aqui apresentado é a culminação prática de mais de uma década de pesquisa com membros do *Research Ethics and Integrity Group* (anteriormente *Conflict-of-Interest Research Group*), que foi apoiada por financiamentos do *Fonds de recherche du Québec — Société et culture* (FRQ-SC), do *Ethics Office of the Canadian Institutes of Health Research* (CIHR), e do *Office of the Vice Principal Human Resources and Planning, Université de Montréal.*

Introdução

Em 2012, publiquei um estudo de caso, intitulado Choosing Thesis Juries: The Costs of Taking a Strict Line on Conflicts of Interest (1), inspirado por minhas primeiras experiências como professor na formação de bancas de tese para meus estudantes de mestrado e doutorado na *Université de Montréal*. O cerne da questão nesse estudo de caso foi o desafio de trabalhar com uma regra muito rígida para o gerenciamento de conflito de interesse (CI) que proibia a inclusão de membros de banca com os quais o estudante ou o orientador tivesse publicado nos cinco anos anteriores. O objetivo dessa regra era claramente evitar que orientadores "manipulassem a banca" com seus amigos ou com aqueles que poderiam ser percebidos como oferecendo uma avaliação indevidamente favorável, pois tal comportamento poderia 1) reduzir a qualidade (por exemplo, análise crítica, objetividade, justiça) do processo de avaliação da tese (por exemplo, ao permitir que teses de menor qualidade fossem aceitas ou até altamente classificadas), 2) minar a confiança dos membros da instituição em seus colegas (ou até em departamentos inteiros) que tivessem sido considerados como tendo CI problemáticos em suas bancas, e, assim, 3) levar a uma perda importante de reputação institucional, tanto do ponto de vista dos membros da instituição quanto do público em geral. Instituições de pesquisa valorizam a integridade acadêmica, o rigor científico e a credibilidade pública e, portanto, não podem permitir que situações de CI continuem a ser mal gerenciadas sem incorrer em grande risco.

Embora tivesse a vantagem de ser clara, essa regra era limitada em seu alcance, pois outros CI potenciais eram ignorados e sua aplicação dependia de uma busca na literatura para detectar colaborações. Mais problemático, contudo, era o fato de que ela resultava na exclusão indiscriminada das bancas de tese daqueles professores que eram especialistas na área, mas que "infelizmente" já haviam colaborado com o orientador e/ou com o estudante. Essa situação é especialmente desafiadora em campos muito especializados, como a bioética ou a saúde pública, nos quais há um conjunto limitado de especialistas potenciais, e é agravada em um contexto em que a língua da tese não é o inglês, como é o caso da *Université de Montréal*, uma instituição de língua francesa. O estudo de caso buscou destacar a diversidade de CI que podem e devem ser levados em consideração na formação de bancas de tese (por exemplo, colaborações em autoria e financiamento, relações pessoais e profissionais, considerações práticas, questões de expertise e justiça equidade), e que fazem parte do conjunto mais amplo de CI reais e potenciais que os professores enfrentam em suas atividades cotidianas (2,3).

Com a criação, em 2013, de uma nova Escola de Saúde Pública (*École de santé publique*) em nível de Faculdade na *Université de Montréal* — composta pelos Departamentos de Medicina Social e Preventiva, Gestão da Saúde, Avaliação e Políticas de Saúde, e Saúde Ambiental e Ocupacional, que anteriormente integravam a Faculdade de Medicina — toda uma infraestrutura administrativa (por exemplo, a nomeação de um(a) Reitor(a) e de Pró-Reitores(as), a criação de diversos comitês de políticas) teve de ser desenvolvida. Uma dessas estruturas, da qual passei a fazer parte em 2013, é o Comitê de Estudos (*Comité des études*), presidido por um Pró-Reitor e que reúne todos os diretores de programa da Escola. O comitê é responsável pela supervisão e aprovação de desenvolvimentos e mudanças nos programas, mas também pelo estabelecimento de políticas e procedimentos. Uma questão que surgiu em 2014, após uma série de reformas importantes nos programas de mestrado e doutorado, foi a necessidade de procedimentos padronizados em toda a Faculdade para orientar a composição das bancas de tese e, em particular, para lidar com questões de CI. Como minha equipe de pesquisa e eu trabalhamos na gestão ética de CI desde o início de 2005, ofereci-me para ajudar a criar um procedimento prático que pudesse ser utilizado em todos os programas da Escola de Saúde Pública.

Nossas pesquisas anteriores examinando CI institucionais (4,5) e políticas de integridade/má conduta em pesquisa (6), assim como buscas direcionadas nas políticas da *Université de Montréal* (seja a política universitária de CI de nível superior, seja aqueles documentos gerais produzidos pela Faculdade de Estudos de Pós-Graduação), encontraram políticas gerais, mas pouquíssima orientação clara além da recomendação de evitar CI. Contudo, como nossa pesquisa mostrou claramente, sem a consciência de que CI é um problema importante (isto é, porque pode enviesar a tomada de decisão e minar a confiança) e de que situações de CI precisam ser identificadas para que possam ser gerenciadas adequadamente (por exemplo, prevenidas ou com riscos mitigados), mesmo as melhores políticas "não valem o papel em que são impressas".

Da consciência de que há um problema que precisa ser gerenciado flui a obrigação por parte das instituições de desenvolver e implementar procedimentos claros, compreensíveis e práticos que possam gerenciar de forma eficaz os CI quando eles não podem ser evitados, como ocorre com muita frequência na academia. Contudo, com demasiada frequência, a declaração de CI é vista como uma panaceia, o que é particularmente problemático (7). Pesquisas empíricas realizadas por Cain e colaboradores (8,9) mostraram que a divulgação de CI pode levar a uma forma de "licencia moral", tanto por parte dos indivíduos que

declaram CI (“Declare meu CI, então o problema acabou, certo?”) quanto de outros (“Ele declarou seu CI, então é ético, e a situação está resolvida.”). Na prática, a divulgação continua sendo necessária, mas não é suficiente. Políticas e procedimentos também devem incluir mecanismos de avaliação, como a revisão por outras partes para verificar e determinar o nível de risco representado pelo CI e assegurar que CI particularmente problemáticos sejam evitados (isto é, a exclusão de alguns membros da banca), e que aqueles CI que são mais aceitáveis sejam gerenciados de forma adequada (por exemplo, a seleção de diferentes membros da banca para “balancear” ou mitigar o CI). A consciência de todas as partes interessadas envolvidas também é necessária para que, como membros de banca que buscam objetividade ou neutralidade em sua avaliação de uma tese, mantenham em mente que isso é impossível e que vieses ainda podem permanecer (isto é, reflexividade).

Com base no trabalho anterior de minha equipe analisando a linguagem das políticas institucionais de CI (10), e em nossas colaborações mais recentes com o Gabinete do Vice-Diretor de Recursos Humanos e Planejamento para desenvolver recursos educacionais sobre CI e um novo procedimento para a anual Declaração de interesses, desenvolvi um procedimento curto e prático para gerenciar melhor a formação de bancas de tese. Para ser eficaz, o procedimento precisava explicar a natureza dos CI (por exemplo, pessoais, financeiros, institucionais, ideológicos) e fornecer exemplos claros (isto é, conscientização), bem como oferecer um processo de tomada de decisão claro e detalhado (isto é, ser prático).

Um primeiro rascunho do procedimento foi produzido em outubro de 2014 e enviado à Pró-reitora de Ensino, Professora Lise Lamothe, e ao diretor do programa de doutorado em Saúde Pública, Professor François Béland, ambos os quais forneceram comentários substantivos e acréscimos. Uma versão revisada do procedimento, com a adição de um formulário de Declaração, foi então distribuída aos membros do Comitê de Estudos antes da aprovação em novembro e de uma implementação subsequente em toda a Faculdade em dezembro de 2014. Ao longo de 2015, a operacionalização do procedimento permitiu a identificação de algumas dificuldades práticas (por exemplo, aplicação a todos os diplomas ou apenas a mestrados de pesquisa e doutorados; problemas sobre a aplicação de processos específicos), o que levou a uma nova rodada de revisões, culminando na versão do procedimento de março de 2016. Em fevereiro de 2017, o procedimento foi lançado em formato on-line (utilizando a plataforma *LimeSurvey*) para facilitar o preenchimento do questionário pelos membros da banca.

Tanto o Procedimento quanto o formulário associado de Declaração de Interesses foram distribuídos a todos os professores, diretores de programa e membros da equipe administrativa da Escola de Saúde Pública, e também devem ser enviados pelos orientadores (que são responsáveis por solicitar a participação nas bancas) a todos os membros de banca selecionados durante o processo de formação de uma banca para seus estudantes de mestrado ou doutorado.

O objetivo deste Comentário é compartilhar com a comunidade acadêmica mais ampla um modelo de procedimento prático que possa ser utilizado/adaptado por outras instituições acadêmicas para ajudar a gerenciar de forma mais eficaz os CI que são inerentes à academia, especificamente aqueles que surgem na formação de bancas de tese de mestrado e doutorado.

O Procedimento

Intitulado *Procedimento para a Gestão de Conflitos de Interesse na Constituição de Bancas de Tese de Mestrado e Doutorado na ÉSPUM*, o procedimento está estruturado da seguinte forma:

um ***Resumo*** sobre os objetivos da identificação de CI e a importância de sua gestão; uma ***Definição*** de CI, aquela utilizada pela Universidade em seu formulário anual de Declaração; uma lista de **Tipos** pertinentes de CI, adaptada de um documento produzido pela Universidade da Austrália Ocidental (11); uma tabela das ***Relações entre os membros da banca*** e do ***Processo*** de formação da banca.

O procedimento oficial está em francês (Anexo 1), mas uma versão em inglês também é disponibilizada aos membros da banca e, então, é apresentada aqui, em Quadros, traduzida para o português precedida ou seguida de texto destinado a explicar brevemente o conteúdo, a estrutura e o raciocínio por trás do procedimento e de seu formulário de declaração associado.

Resumo

- A gestão de conflitos de interesse (CI) na composição de bancas de mestrado e doutorado é essencial para manter a integridade e a credibilidade do processo de banca e da avaliação.
- CI não abordados trazem consigo riscos importantes como viés/redução da objetividade no processo de avaliação, mas também uma perda potencial de confiança por parte dos membros da comunidade acadêmica (internos e externos à ÉSPUM), na instituição e em seus processos, e na qualidade do grau concedido.
- É, então, essencial que CI reais e aparentes sejam identificados, para que possam ser avaliados (por exemplo, gravidade, natureza do risco envolvido) e, assim, gerenciados adequadamente.
- O ponto de partida em um processo de gestão de CI é identificar e ser transparente quanto a quaisquer CI reais ou aparentes com os diferentes membros da banca em potencial. Então, torna-se possível determinar se a divulgação de um CI é suficiente (em casos de baixo risco), ou se intervenções mais rigorosas são necessárias, como não aceitar determinados potenciais membros da banca.

A partir de 2012, foi realizado um esforço concertado na *Université de Montréal* para aumentar a conscientização e desenvolver habilidades para lidar com CI. Um recurso foi o site já mencionado fornecendo informações sobre como identificar, avaliar e gerenciar CI; outro foi o desenvolvimento de diretrizes de aplicação para explicar como a política universitária de CI de alto nível deveria ser implementada (por exemplo, o formulário anual de Declaração). Ainda assim, permanece o fato de que, apesar desses recursos, os CI continuam a ser mal compreendidos pelos membros da instituição (por exemplo, estudantes, equipe administrativa, professores). Assim, no desenvolvimento do procedimento atual, a atenção foi dada a oferecer conteúdo educativo à faculdade e aos membros de banca em potencial sobre a natureza e a importância de lidar adequadamente com os CI.

Definição (veja: www.interets.umontreal.ca)
Um conflito de interesse pode surgir quando atividades ou situações colocam um indivíduo ou uma organização na presença de interesses (pessoais, institucionais ou outros) que entram em conflito com os interesses inerentes aos deveres e responsabilidades de seu status ou função. Esses interesses incluem interesses comerciais, financeiros ou não financeiros (por exemplo, crenças religiosas, valores) relacionados à organização ou ao indivíduo, a seus familiares, amigos ou associados, passado, presente ou futuro. Esses conflitos acarretam o risco alterar a integridade das decisões tomadas e, assim, podem causar danos e minar a confiança pública na organização e em seus membros.

A definição é aquela desenvolvida para a Universidade em 2012, e que também está incluída no topo do formulário Anual de Declaração.

Tipos de conflitos de interesse pertinentes a serem considerar
Adaptado de "Conflito de Interesse e Independência do Avaliador na Avaliação de Teses de Pós-Graduação Stricto Sensu", Conselho da Escola de Pós-Graduação em Pesquisa, Universidade da Austrália Ocidental

O termo "Examinador" é entendido como se referindo principalmente ao examinador externo de uma tese de doutorado e ao membro interno da banca de mestrado. Os tipos de CI ilustrados abaixo também são relevantes, embora em menor grau, para os outros membros da banca, como o membro interno (nos casos de doutorado), o Presidente e o Representante da Reitoria (doutorado). Observe que a lista a seguir tem como objetivo ajudar a identificar situações potencialmente problemáticas, para que possam então ser avaliadas e gerenciadas; ela não deve ser lida como uma "lista de verificação" que leve à exclusão automática de um membro da banca caso um dos CI listados ocorra. Casos de CI reais ou aparentes precisam ser declarados para que possam ser avaliados e gerenciados de forma apropriada, quando não puderem ser evitados.

Na composição de uma banca, um conceito importante é a noção de "distância crítica" entre os diversos membros da banca e o estudante/orientador, e em relação aos respectivos papéis dos membros (por exemplo, presidente, membros internos ou externos da banca). Por exemplo, embora se espere que o examinador externo em uma defesa de doutorado tenha, com poucas exceções, pouca ou nenhuma colaboração recente com o estudante ou seu orientador, tal exigência pode ser difícil de alcançar (por exemplo, por falta de especialistas) e pouco razoável para um membro da banca (frequentemente um colega) na avaliação de uma dissertação de mestrado. Sendo esse o caso, outros membros da banca, por exemplo o presidente (também frequentemente um colega), podem ser escolhidos de modo a terem relações menos próximas com o estudante/orientador, para ajudar a assegurar a distância crítica necessária.

Mesmo que, como professores, possamos pensar que somos completamente objetivos na avaliação do trabalho de um estudante, independentemente de nossa relação com ele, há boas evidências empíricas de que isso frequentemente não é o caso; é difícil reconhecer os próprios interesses e vieses. Além disso, a percepção por terceiros de que existe um CI pode comprometer significativamente a credibilidade e a confiança no processo de avaliação. Assim, é essencial garantir que os diferentes membros da banca sejam transparentes quanto a seus interesses e relações e que se mantenha uma distância crítica, a fim de assegurar um grau esperado de imparcialidade.

Com base em considerações práticas e a partir de uma reflexão sobre a natureza dos riscos associados, foi feita uma distinção entre os requisitos aplicáveis ao examinador externo e aqueles dos demais membros da banca. Especificamente, se todos os membros da banca, com exceção do orientador, claro, fossem obrigados a não apresentar absolutamente nenhum CI, independentemente do risco envolvido, isso tornar-se-ia quase impossível constituir uma banca. A noção de "distância crítica" foi, assim, introduzida para destacar a importância de assegurar a avaliação mais objetiva possível da tese, dentro do razoável; dependendo dos diferentes papéis dos membros da banca, diferentes níveis ou graus de distância crítica são necessários.

A distância crítica é um meio de apontar para ideais amplamente compartilhados de objetividade e imparcialidade na academia enquanto se aceita que os professores ainda são seres humanos e, então, no então, são inexoravelmente subjetivos, mesmo quando têm doutorado! Avaliações e julgamentos nunca serão perfeitamente imparciais, mas ainda assim é possível aspirar à imparcialidade como um ideal (enquanto se reconhece que ela é, em última instância, inatingível). Humildade e reflexividade são necessários, assim como o reconhecimento de que determinadas relações tornarão julgamentos imparciais ainda mais difíceis. Nos casos em que existem relações relativamente próximas entre estudantes e

membros da banca, como entre um estudante e seu orientador, não é razoável esperar um alto grau de imparcialidade, de modo que a distância crítica esperada será menor. Um orientador pode (irá) frequentemente ter um interesse direto em ver seu estudante ter sucesso, isto é, um CI, e, portanto, uma fonte de viés. Ele pode legitimamente defender a tese de seu estudante enquanto tenta emitir um julgamento justo sobre a qualidade do trabalho, mas não é razoável esperar que seja tão imparcial ou que tenha a mesma distância crítica que outros membros da banca. Em contraste, quando o membro da banca é essencialmente um estranho (por exemplo, um colega distante sem histórico de colaboração) para o estudante e seu orientador, pode-se razoavelmente esperar um alto grau de imparcialidade e, assim, uma distância crítica máxima.

Ao reconhecer que, em uma banca de tese, existem diferentes papéis e responsabilidades — por exemplo, presidente, orientador, examinadores internos e externos —, argumento que é razoável aceitar diferentes graus de distância crítica. Para compensar, em alguma medida, os vieses que podem resultar de CI gerados por diversos tipos de relações, proponho diferentes limiares de "distância crítica" para os distintos papéis na banca (ver a tabela na seção sobre **Composição da Banca de Doutorado**, abaixo). Nessa perspectiva, as expectativas de imparcialidade dos membros da banca geralmente fluem do menor para o maior grau de distância crítica — orientador (menor), presidente, membro interno da banca, avaliador externo (maior) —, mas podem ser moduladas em função de tipos específicos de CI (uma análise de risco), problemas relacionados à disponibilidade de expertise, etc. Assim, pode ser legítimo aceitar um avaliador externo que também tenha sido colaborador (mas não de forma excessivamente próxima) do estudante ou orientador, quando 1) não há outros avaliadores qualificados disponíveis, e 2) outros membros, como o presidente e o membro interno da banca, são maximamente distantes em termos críticos. O objetivo é constituir uma banca que seja tão imparcial quanto possível, a fim de assegurar uma avaliação justa da tese, e, se nem todos os CI puderem ser eliminados, aqueles que são toleráveis podem ser contrabalançados.

Para ajudar os usuários deste procedimento a se colocarem as perguntas corretas a fim de identificar diferentes tipos de CI, foi fornecida uma lista de CI potencialmente problemáticos, agrupados em relações de *trabalho*, *pessoais e comerciais*, conforme se apliquem a quaisquer relações entre o examinador (isto é, os membros da banca) e o estudante ou o orientador.

(A) Conflito com Estudante	
Categoria	**Tipo de CI**
Relação de Trabalho	• O examinado foi coautor em um artigo com o estudante • O examinador trabalhou com o estudante em questões de análise • O examinador trabalhou com o estudante em questões de síntese • O examinador forneceu recursos financeiros ao estudante • O examinador empregou o estudante ou foi empregado por ele • O examinador está em negociação para diretamente empregar ou ser empregado pelo estudante • O examinador atuou como avaliador de referências do estudante para fins de emprego
Relação Pessoal	• O examinador é um parente conhecido do estudante • O examinador é amigo / associado / mentor do estudante • O examinador mantém uma relação pessoal de inimizade com o estudante • O examinador e o estudante têm ou tiveram uma relação emocional existente ou prévia, são coabitantes ou membros do mesmo domicílio

Relação Comercial	• O examinador está em uma relação comercial (passado ou presente), como parceria em um pequeno negócio ou vínculo empregatício, com o estudante • O examinador está em uma relação profissional, como a participação conjunta em um Comitê do Conselho, com o estudante • O examinador mantém uma relação social com o estudante, como co-Fiduciário de um Testamento, padrinho/madrinha e outros contatos pessoais diversos que dão margem à percepção de que o examinador pode estar lidando com o estudante de maneira menos do que objetiva

(B) Conflito com Orientador	
Categoria	**Tipo de CI**
Relação de Trabalho	• O examinador foi coautor em uma publicação com o orientador nos últimos 3 anos. Nota: podem existir circunstâncias atenuantes na medida em que a coautoria pode ser menos do que significativa (isto é, um entre muitos autores em um grande projeto coletivo). Tais circunstâncias podem não ser consideradas como um conflito de interesses, mas devem ser declaradas • O examinador foi estudante do orientador nos últimos cinco anos • O examinador possui atualmente uma bolsa de pesquisa com o orientador. Nota: Circunstâncias mitigantes podem existir (como no primeiro item), das quais devem ser declaradas. • O examinador atuou como coorientador junto com o orientador nos últimos cinco anos • O examinador possui uma patente em conjunto com o orientador • O examinador empregou diretamente ou foi empregado pelo orientador nos últimos cinco anos
Relação Pessoal	• O examinador está em negociação para diretamente empregar ou ser empregado pelo orientador • O examinador é parente do orientador • O examinador mantém uma relação pessoal de inimizade com o orientador • O examinador e o orientador mantêm ou mantiveram uma relação emocional, são locatários ou membros de um mesmo domicílio
Relação Comercial	• O examinador está em uma relação comercial (passado ou presente), como parceria em um pequeno negócio ou vínculo empregatício, com o orientador • O examinador mantém uma relação profissional atual, como participação conjunta em um Conselho ou Comitê (incluindo conselhos editoriais e comissões de decisão de financiamento) com o orientador. Nota: a relação deve ser declarada em todas as circunstâncias • O examinador mantém uma relação social com o estudante, como fiduciário de um Testamento, padrinho/madrinha e outros contatos pessoais diversos que dão margem à percepção de que o examinador pode estar lidando com o orientador de maneira menos do que objetiva

A questão da coautoria e de outras colaborações de pesquisa entre membros de bancas foi um dos fatores que motivaram o desenvolvimento de um procedimento com mais nuances. A escolha de 3 anos para coautoria e de 5 anos para orientação foi em certa medida arbitrária, mas teve como objetivo criar distância crítica sem impor restrições indevidas. Examinadores que se encontrassem em uma dessas relações não seriam automaticamente excluídos, mas, em vez disso, o objetivo era garantir a declaração e a documentação, de modo a possibilitar uma avaliação de sua natureza. Por exemplo, a coautoria foi uma colaboração rara ou parte de uma publicação de uma grande equipe, na qual o examinador e o orientador tinham pouco, ou nenhum, envolvimento em colaborações reais e contínuas? Além disso, reconheceu-se que membros internos da banca, por exemplo, colegas do mesmo Departamento ou centro de pesquisa, teriam maior probabilidade de ter colaborações, mas

estas também deveriam ser declaradas para que sua natureza pudesse ser avaliada, e não constituírem fundamento para exclusão imediata.

(C) Conflict with the Subject Matter	
Categoria	**Tipo de CI**
Publicação	• O examinador publicou trabalhos críticos ou elogiosos à abordagem do estudante (mencionando nominalmente o estudante / orientador)
Fórum Público	• O examinador manifestou-se publicamente de forma crítica ou elogiosa sobre o trabalho do estudante (mencionando nominalmente o estudante / orientador)
Pesquisa	• O examinador tem um interesse comercial direto nos resultados da pesquisa

Esta seção buscou chamar a atenção para CI relacionados ao objeto do trabalho do estudante, particularmente no que diz respeito a possíveis CI de natureza ideológica que possam levar a vieses, seja a favor, seja contra o estudante e a avaliação do conteúdo da tese

Composição de Banca de Doutorado
Resumo das relações entre os membros da banca e da distância crítica necessária para gerenciar adequadamente os CI (no que diz respeito aos tipos de CI mencionados acima).

Membro/Papel	**Relação com estudante**	**Relação com o(s) orientadores(es)**	**Distância crítica**
Presidente	• Pode ter sido um professor	• Frequentemente um colega	• Deve ser suficientemente distante do estudante e do orientador para garantir um processo neutro
Orientador(es)	• Relação próxima com o estudante	• NA	• Buscar ser o mais objetivo possível no processo de avaliação
Membro da banca (interno)	• Pode ter sido professor	• Frequentemente um colega	• Deve ser suficientemente distante do estudante e do orientador para garantir um processo neutro
Avaliador externo	• Não deveria ter uma relação próxima	• Não deveria ter uma relação próxima	• Deve ser externo à universidade • Deve ser especialista no objeto de estudo • Deve estar livre de CI reais ou aparentes
Representante da Reitoria	• Pode ter sido um professor	• Deveria ser de outro departamento	• Garantidor da qualidade e do rigor do processo de exame • Não precisa ser especialista no conteúdo

Esta tabela apresenta um resumo dos papéis e das relações entre os diferentes membros da banca e da distância crítica necessária (e realista) que deve ser buscada. Ela reconhece, por exemplo, que o orientador e o estudante terão invariavelmente uma relação de trabalho próxima e que, portanto, embora o orientador possa avaliar seu estudante, ele não é imparcial. Em contraste, os demais membros da banca são submetidos a um grau maior de distância crítica.

Processo de nomeação de banca de doutorado

Orientador

1. O orientador do estudante é responsável por elaborar uma lista de potenciais membros da banca, isto é, duas pessoas para cada uma das três categorias de membros da banca: presidente, membro interno e membro externo
    - Assegurar a maior distância crítica possível por parte de todos os potenciais membros da banca;
    - Identificar quaisquer CI reais ou aparentes entre os potenciais membros da banca, o orientador e o estudante. Para isso, preencher o formulário de *Declaração de conflitos de interesse*;
    - Se os CI parecerem inevitáveis, sejam eles aceitáveis ou não, o orientador deve documentá-los no formulário de seleção dos membros da banca;
    - Assegurar a disponibilidade da primeira escolha de candidatos (isto é, presidente, membro interno e membro externo).
2. Submete a lista de candidatos e o formulário de *Declaração de conflitos de interesse* ao diretor da opção ou do programa, no caso de programas sem opções.

Diretor da opção ou do programa

3. O diretor da opção ou do programa decide sobre a competência dos candidatos e sobre a ausência ou presença de CI e, quando aplicável, sobre os riscos e sua aceitabilidade;
    - No caso de um ou mais candidatos não serem apropriados (por exemplo, por conta de expertise ou por CI inaceitáveis), o diretor da opção ou do programa retorna ao orientador, que recruta novos candidatos.
4. Quando os candidatos são considerados apropriados, o diretor da opção informa o diretor do programa, que escolhe um candidato por categoria de membro da banca; nos programas sem diretor de opção, o diretor do programa é responsável por avaliar as propostas do orientador para a constituição da banca.
5. A secretaria de pós-graduação solicita aos membros da banca selecionados (presidente, membros internos e externos) que preencham o formulário de *Declaração de conflitos de interesse*.
    - No caso de um ou mais candidatos não serem apropriados (por exemplo, por conta de expertise ou por CI inaceitáveis), o diretor da opção ou do programa escolhe um dos outros potenciais membros da banca. Ele/ela também pode retornar ao orientador para recrutar novos candidatos.
6. O formulário de nomeação da banca é preenchido pelo diretor do programa e submetido para assinatura às instâncias superiores da Faculdade (Pró-reitora de Educação).
7. A secretaria de pós-graduação informa os membros da banca selecionados.
8. O processo da banca pode iniciar

A decisão de tornar o orientador responsável por fornecer uma lista de potenciais membros da banca novamente baseou-se em considerações pragmáticas e em uma avaliação dos riscos ou custos associados a outras opções, como exigir ao diretor da Opção ou do Programa fazer a seleção. Mais frequente, é o orientador quem melhor conhece os experts da área que estariam melhor posicionados para participar da banca. Contudo, para evitar situações obviamente antiéticas em que orientadores “montam a banca” apenas com seus amigos para garantir uma avaliação fácil, o orientador deve apresentar uma lista principal e secundária de escolhas para cada uma das posições da banca (Presidente, Membro Interno da Banca, Avaliador Externo, Representante da Reitoria), bem como declarar quaisquer CI potenciais com esses membros. Essa declaração é então verificada pelo diretor da Opção ou do Programa e, em seguida, também confrontada com as Declarações preenchidas pelos membros da banca selecionados.

Composição da banca de mestrado			
Membros/Papel	**Relação com estudante**	**Relação com orientador(es)**	**Distância crítica**
Presidente	• Pode ter sido professor	• Frequentemente um colega	• Deve estar longe o suficiente do estudante e orientador para garantir um processo neutro
Orientador(es)	• Relação próxima com o estudante	• NA	• Tentar ser o mais objetivo possível no processo de avaliação
Membro da banca (interno)	• Pode ter sido professor	• Frequentemente um colega	• Deve estar longe o suficiente do estudante e orientador para garantir um processo neutro
Processo de nomeação de banca de mestrado • Para o mestrado com dissertação, ver os critérios e o procedimento previstos para o doutorado e adaptá-los conforme o caso. • Para o mestrado com estágio ou estudo dirigido, mesmo que o procedimento não seja diretamente aplicável, os princípios gerais que visam minimizar os CI permanecem pertinentes.			

O procedimento do doutorado foi adaptado para os mestrados de pesquisa, que não incluem avaliador externo nem representante da Reitoria. Os programas de mestrado profissional não envolvem uma banca formal, mas recorrem a um ou mais avaliadores (geralmente um colega) para atribuir a nota ao trabalho final do estudante (um relatório variando entre 25-50 páginas). Ainda assim, os princípios gerais delineados no procedimento continuam a ser aplicáveis.

Formulário de Declaração de Conflito de Interesse

Os formulários de *Declaração de conflitos de interesse* (Anexo 2), um destinado ao orientador e outro aos membros da banca, têm tanto uma finalidade prática quanto psicológica: eles oferecem meios para documentar CI reais ou potenciais, de modo que possam ser avaliados no processo de constituição da banca, e permitem que orientadores e potenciais membros da banca reflitam sobre seus próprios CI e sobre como estes podem ser melhor gerenciados.

Os formulários começam com a afirmação de que "*O objetivo deste formulário é fornecer informações sobre os interesses de potenciais membros da banca que possam afetar o processo de avaliação no contexto de bancas de mestrado ou doutorado*" e, em seguida, apresentam a Definição de conflito de interesses descrita acima, no Procedimento.

O orientador e os potenciais membros da banca são solicitados a fornecer informações pessoais (nome e afiliação) e a identificar seu papel na banca (presidente, orientador, membro interno ou externo da banca, representante do Reitoria). Em seguida, são convidados a preencher uma tabela declarando todos os CI reais ou potenciais (com base no conteúdo mais detalhado apresentado no Procedimento) e a acrescentar quaisquer outros CI que não tenham sido mencionados na tabela.

Para o orientador:

Confilto de interesse relativo ao seu papel como membro da banca Declare todas as relações pessoais, profissionais ou financeiras com os membros da banca (Presidente, Membro Interno da Banca, Avaliador Externo, Representante da Reitoria) que possam ser percebidas como tendo influência sobre os membros da banca. *(Assinale e forneça quaisquer explicações.)*					
Tipo de relação	**Presidente**	**Membro interno da banca**	**Avaliador externo**	**Representante da Reitoria**	**Comentários**
Relações de trabalho • Foi coautor de um artigo nos últimos três anos • possui financiamento junto com … • foi estudante de … nos últimos cinco anos • empregou ou foi empregado por … • está negociando para diretamente empregar ou ser empregado por … • atuou como referência em um processo de candidatura a emprego					
Relações pessoais • é membro da família • é amigo(a) / parceiro(a) / mentor(a) • tem pessoal de inimizade • tem ou teve uma relação emocional, reside junto ou é membro do mesmo domicílio					
Relações comerciais • estão em uma relação comercial (passado ou presente), como parceiros em um pequeno negócio ou emprego • tem uma relação profissional atual, como participação em um conselho ou comitê • está em uma relação social, como coadministração de um testamento, padrinho/madrinha, ou por meio de diversos contatos pessoais					

Para os membros da banca:

Confilto de interesse relativo ao seu papel como membro da banca Declare todas as relações pessoais, profissionais ou financeiras com o estudante ou com o orientador que possam ser percebidas a influenciar seu papel como examinador. *(Assinale e forneça quaisquer explicações.)* **<u>Relações com o estudante ou orientador(es)</u>**			
Tipo de relação	**Com o estudante**	**Com o orientador**	**Comentários**
Relações de trabalh • foi coautor de um artigo nos últimos três anos • trabalhou com o estudante em questões de análise ou síntese • foi estudante do orientador nos últimos cinco anos • forneceu financiamento ao estudante ou possui financiamento em conjunto com o orientador • empregou ou foi empregado por… • está negociando para diretamente empregar ou ser empregado por… • atuou como referência para um emprego			
Relações pessoais • é membro da famíliar • é amigo(a) / parceiro(a) / mentor(a) do estudante • tem uma relação pessoal de inimizade • tem ou teve uma relação emocional, reside junto ou é membro do mesmo domicílio			
Relações comerciais • estão em uma relação comercial (passado ou presente), como parceiros em um pequeno negócio ou emprego • tem uma relação profissional atual, como participação em um conselho ou comitê • está em uma relação social, como a coadministração de um testamento, atuação como padrinho/madrinha, ou por meio de diversos contatos pessoais			
<u>Relações com o objeto de pesquisa</u>			
Tipo de relação	**Sim/ Não**	**Comentários**	
Publicações • publicou trabalhos críticos ou elogiosos à abordagem do estudante (mencionando nominalmente o estudante / orientador)			
Fórum público • falou publicamente de forma crítica ou elogiosa em relação ao trabalho do estudante (mencionando nominalmente o estudante / orientador			
Pesquisa • possui um interesse comercial direto nos resultados da pesquisa			

Conclusão

Participar do desenvolvimento de um procedimento prático para a gestão de CI na composição de bancas de mestrado e doutorado na Escola de Saúde Pública revelou-se uma experiência muito gratificante. No espaço de alguns meses (e depois validado por um período de 2 anos), pude colocar em aplicação prática os resultados de quase uma década de pesquisas em ética sobre CI na universidade, pesquisas essas que se concentraram

principalmente em documentar e sensibilizar para o problema, isto é, o fato de que os CI são generalizados na academia, podem ser muito problemáticos quando não são enfrentados, mas podem ser gerenciados com as ferramentas adequadas. Ao construir esse procedimento de gestão de CI, pude ajudar meus colegas a lidar com um problema ético do mundo real em seus papéis como orientadores, potenciais membros de banca e diretores de programa. Como ocorre com qualquer nova política ou procedimento, será necessário tempo e esforço contínuo para criar conscientização tanto sobre o procedimento quanto sobre a importância de sua implementação na prática. Procedimentos tampouco são uma panaceia; haverá erros não intencionais, CI importantes podem não ser declarados, e algumas pessoas podem até ignorar deliberadamente o procedimento, considerando-o irrelevante ("O que você quer dizer com 'eu não sou objetivo'? Sou professor universitário!"). A vigilância por parte das secretarias (lembrando orientadores e membros de banca de preencher os formulários), dos diretores de programa e do Vice-Reitor será importante para garantir a conformidade com o procedimento de CI e, assim, sua integração efetiva à prática de constituição de bancas de tese.

O que é importante, ao final, é reconhecer que bons (isto é, práticos e pertinentes) procedimentos podem ser desenvolvidos e implementados para apoiar e incentivar a conduta ética, e isso inclui a gestão de uma questão tão sensível e tão amplamente mal compreendida quanto os conflitos de interesse (12).

Referências

1. Williams-Jones B. Choosing thesis juries: the costs of taking a strict line on conflicts of interest. BioéthiqueOnline. 2012;1(6).
2. MacDonald C, Williams-Jones B. Supervisor-student relations: examining the spectrum of conflicts of interest in bioscience laboratories. Accountability in Research. 2009;16(2):106-126. Accountability in Research. 2009;16(2):106-26.
3. Williams-Jones B. Professors and the management of unavoidable conflicts of interest: don't always need the heavy artillery of policy. BioéthiqueOnline. 2013;2(4).
4. Williams-Jones B, MacDonald C. Conflict of interest policies at Canadian universities: Clarity and content. Journal of Academic Ethics. 2008;6(1):79-90.
5. Mathieu G, Smith E, Potvin M-J, Williams-Jones B. Conflict of interest policies at Canadian universities and medical schools: some lessons from the AMSA PharmFree Scorecard. BioéthiqueOnline. 2012;1(13).
6. Schoenherr J, Williams-Jones B. Research integrity/misconduct policies of Canadian universities. Canadian Journal of Higher Education. 2011;41(1):1-17.
7. Editors PlM. Does conflict of interest disclosure worsen bias. PLoS Med. 2012;9(4):e1001210.
8. Cain DM, Loewenstein G, Moore DA. Coming clean but playing dirtier: The shortcomings of disclosure as a solution to conflicts of interest. In: Moore DA, Cain DM, Loewenstein G, Bazerman MH, editors. Conflicts of Interest: Challenges and Solutions in Business, Law, Medicine, and Public Policy. Cambridge: Cambridge University Press; 2005. p. 104-25.
9. Cain DM, Loewenstein G, Moore DA. The dirt on coming clean: perverse effects of disclosing conflicts of interest. The Journal of Legal Studies. 2005;34(1):1-25.
10. Smith E, Williams-Jones B. Legalistic vs inspirational: comparing university conflict of interest policies. Higher Education Policy. 2009;22(4):433-59.
11. Board of the Graduate Research School, University of Western Australia. Conflict of Interest and Examiner Independence for Examination of Higher Degree by Research Thesis. 2010.

12. Williams-Jones B. Beyond a pejorative understanding of conflict of interest. American Journal of Bioethics. 2011;11(1):1-2.

Anexo 1

Mars 2016

Procédure de gestion des conflits d'intérêts dans la constitution des jurys de maîtrise et de doctorat à l'ÉSPUM

Résumé

- La gestion des conflits d'intérêts dans la composition des jurys de mémoire et de thèse est essentielle afin de maintenir l'intégrité et la crédibilité du jury et du processus d'évaluation.
- Les conflits d'intérêts non gérés apportent des risques importants, à savoir un biais ou une objectivité réduite dans le processus d'évaluation, mais également une perte potentielle de confiance par les membres de la communauté universitaire (internes et externes à l'ÉSPUM) dans l'institution et ses processus, et la qualité du diplôme décerné.
- Il est donc essentiel que les conflits d'intérêts réels et apparents soient identifiés, afin qu'ils puissent ensuite être évalués (ex. : la gravité, la nature du risque encouru) et donc gérés de façon appropriée.
- Le point de départ d'un processus de gestion des conflits d'intérêts est d'identifier et de faire preuve de transparence au sujet de tout conflit d'intérêts réel ou apparent avec les différents membres potentiels du jury. Il devient alors possible de déterminer si la déclaration d'un conflit d'intérêts est suffisante (dans les cas à faible risque), ou si les interventions plus strictes sont nécessaires, comme de ne pas accepter certains membres potentiels du jury.

Définition (voir : www.interets.umontreal.ca)

Un conflit d'intérêts peut survenir quand des activités ou des situations placent un individu ou une organisation en présence d'intérêts (personnels, institutionnels ou autres) qui entrent en conflit avec les intérêts inhérents aux devoirs et responsabilités liés à son statut ou à sa fonction. Ces intérêts comprennent notamment des intérêts commerciaux, financiers ou non pécuniaires (ex. : croyances religieuses, valeurs) se rapportant à l'organisation ou à l'individu, aux membres de sa famille, à ses amis ou à ses associés, anciens, actuels ou futurs. Ces conflits risquent d'altérer l'intégrité des décisions prises et ainsi de causer des torts et de compromettre la confiance du public à l'endroit de l'organisation et de ses membres.

Types de conflits d'intérêts pertinents à prendre en considération

Adapté de la « Conflict of Interest and Examiner Independence for Examination of Higher Degree by Research Thesis », Board of the Graduate Research School, University of Western Australia

Par « Examinateur », on entend *principalement* l'examinateur externe dans le cas d'une thèse ou le membre du jury dans un mémoire de recherche. Les types de conflits d'intérêts illustrés ci-bas sont également pertinents, mais à un degré moindre, pour d'autres membres du jury, tels qu'un membre interne (dans le cas d'une thèse), le président et le représentant du Doyen (thèse). Noter que la liste qui suit est destinée à aider à l'identification des situations potentiellement problématiques, afin qu'elles puissent ensuite être évaluées et gérées ; elle ne devrait pas être lue comme une liste à cocher « check list » qui mène à l'exclusion automatique d'un membre du jury si l'un des conflits d'intérêts énumérés se produit. Des cas de conflits d'intérêts réels ou apparents doivent être déclarés afin qu'ils puissent être évalués et gérés de façon appropriée, quand ils ne peuvent pas être évités.

Dans la constitution d'un jury, un concept important est la notion de « distance critique » entre les divers membres du jury et le candidat/directeur, et relativement au rôle respectif des membres (ex. : président, membre interne ou externe). Par exemple, lors d'une soutenance doctorale, il serait attendu que l'examinateur externe, à de rares exceptions près, n'ait pas ou peu de collaborations récentes avec le candidat ou le directeur ; il se peut qu'une telle exigence soit difficile à respecter (ex. : expertise rare) ou non raisonnable quand il s'agit d'un membre du jury (souvent un collègue) pour l'évaluation d'un mémoire de maîtrise. Dans ce cas, on peut s'assurer que les autres membres du jury n'aient pas ou peu de relations étroites avec le candidat/directeur afin d'assurer la distance critique nécessaire.

Même si, en tant que professeurs, nous croyons avoir l'objectivité requise pour évaluer un travail étudiant, peu importe notre relation avec ce dernier, il existe des données empiriques pour illustrer que ce n'est souvent pas le cas ; il peut être difficile de reconnaître ses intérêts et biais. De plus, une perception extérieure de l'existence de conflits d'intérêts peut entacher la crédibilité ou la confiance dans le processus. Il est donc essentiel de s'assurer que les différents membres du jury soient transparents en ce qui concerne leurs intérêts et relations et qu'une distance critique soit maintenue pour assurer le degré attendu d'impartialité.

(A) Conflits avec l'étudiant

Catégorie	**Type de conflit d'intérêts**
Relations de travail	• l'examinateur a coécrit un article avec l'étudiant • l'examinateur a travaillé avec l'étudiant sur des questions d'analyse • l'examinateur a travaillé avec l'étudiant sur les questions de synthèse • l'examinateur a fourni des fonds pour l'étudiant • l'examinateur a employé ou a été employé par l'étudiant • l'examinateur est en négociation pour employer directement ou être employé par l'étudiant • l'examinateur a agi comme référence pour l'étudiant pour un emploi
Relations personnelles	• l'examinateur est un membre de la famille de l'étudiant • l'examinateur est un ami / associé / mentor de l'étudiant • l'examinateur a une relation personnelle d'hostilité avec l'étudiant • l'examinateur et l'étudiant ont un lien affectif existant ou antérieur, sont corésidents ou sont membres d'un ménage commun
Relations d'affaires	• l'examinateur est dans une relation d'affaires (passée ou présente), avec l'étudiant, comme partenaire dans une petite entreprise ou d'emploi • l'examinateur est dans une relation professionnelle avec l'étudiant, telle que l'appartenance commune à un comité du conseil • l'examinateur est dans une relation sociale avec l'étudiant, comme coadministration d'un testament, parrain, ou par divers contacts personnels qui donnent lieu à la perception que l'examinateur peut agir d'une manière moins objective

(B) Conflits avec le superviseur

Catégorie	Type de conflit d'intérêts
Relations de travail	• l'examinateur est coauteur d'une publication avec le superviseur dans les 3 dernières années. Remarque: des circonstances atténuantes peuvent exister et la copaternité peut être moins importante (un des nombreux auteurs sur un grand projet d'équipe). De telles circonstances peuvent ne pas être considérées comme un conflit d'intérêts, mais doivent être déclarées. • l'examinateur était un étudiant du superviseur au cours des cinq dernières années • l'examinateur est titulaire d'une subvention actuelle avec le superviseur. Remarque: Il peut exister des circonstances atténuantes (voir ci-haut) qui doivent être déclarées. • l'examinateur a codirigé avec le superviseur au cours des cinq dernières années • l'examinateur est titulaire d'un brevet avec le superviseur • l'examinateur avait employé directement ou a été employé par le superviseur au cours des cinq dernières années
Relations personnelles	• l'examinateur est en négociation pour employer ou être employé par le superviseur • l'examinateur est un parent du superviseur • l'examinateur a une relation personnelle d'hostilité avec le superviseur • l'examinateur et le superviseur ont une relation émotionnelle existante ou antérieure, sont corésidents ou sont membres d'un ménage commun
Relations d'affaires	• l'examinateur est dans une relation d'affaires avec le superviseur (passée ou présente), comme partenaire dans une petite entreprise ou d'emploi, • l'examinateur a une relation professionnelle actuelle avec le superviseur, tels que l'appartenance à un conseil d'administration ou comité (y compris des comités de rédaction et de subvention). Remarque: La relation doit être déclarée en toutes circonstances • l'examinateur est dans une relation sociale avec le superviseur, comme coadministration d'un testament, parrain, ou par des contacts personnels divers qui donnent lieu à la perception que l'examinateur peut agir d'une manière moins objective

(C) Conflits avec l'objet / sujet de recherche

Catégorie	Type de conflit d'intérêts
Publication	• l'examinateur a publié des travaux critiques ou louangeurs de l'approche de l'étudiant en nommant l'étudiant ou le superviseur.
Forum public	• l'examinateur a critiqué ou louangé publiquement le travail de l'étudiant en nommant l'étudiant ou le superviseur.
Recherche	• l'examinateur a un intérêt commercial direct dans les résultats de la recherche

Composition d'un jury de thèse

Résumé des relations entre les membres du jury, et la distance critique nécessaire pour bien gérer les conflits d'intérêts (en référence aux types de conflits d'intérêts mentionnés ci-dessus).

Membre / Rôle	Relations avec l'étudiant	Relation avec le(s) directeur(s)	Distance critique
Président	• Peut avoir été un professeur	• Souvent un collègue	• Doit être suffisamment éloigné de l'étudiant et du superviseur pour assurer une procédure neutre
Superviseur(s)	• Relation très proche avec l'étudiant	• NA	• Essayez d'être aussi objectif que possible dans le processus d'évaluation

Membre du jury (interne)	• Peut avoir été un professeur	• Souvent un collègue	• Doit être suffisamment éloigné de l'étudiant et du superviseur pour assurer une procédure neutre
Évaluateur externe	• Ne doit pas être dans une relation de proximité	• Ne doit pas être dans une relation de proximité	• Doit être à l'extérieur de l'université • Doit être expert dans la matière • Doit être exempt de conflits d'intérêts réels ou apparents
Représentant du doyen	• Peut avoir été professeur	• Devrait être d'un autre département	• Garant de la qualité et de la rigueur du processus d'examen • Ne doit pas être un expert dans la matière

Processus de nomination de jury de thèse

Directeur de recherche

1) Le directeur de recherche de l'étudiant est responsable de la constitution d'une liste de membres potentiels du jury, i.e., deux personnes pour chacune des 3 catégories de membre du jury : président, membre interne et membre externe :
   - Il doit assurer la plus grande distance critique possible de la part de tous les membres potentiels du jury ;
   - Il doit identifier tout conflit d'intérêts réel ou apparent entre les membres du jury potentiels, le directeur de recherche et l'étudiant. Pour ce faire, il remplit un formulaire de *déclaration de conflits d'intérêts* ;
   - Si les conflits d'intérêts apparaissent inévitables, acceptables ou non, le directeur de recherche doit les documenter sur le formulaire de sélection des membres du jury ;
   - Il s'assure de la disponibilité du premier choix de candidats (i.e., président, membre interne et externe) ;

2) Il soumet ces candidatures et son formulaire de *déclaration de conflits d'intérêts* au responsable d'option ou au directeur de programme, dans le cas des programmes sans responsable d'option.

Responsable d'option / directeur du programme

3) Le responsable d'option, ou le directeur de programme, se prononce sur la compétence des candidats et sur l'absence ou la présence de conflits d'intérêts et, le cas échéant, sur les risques qu'ils comportent et leur acceptabilité ou non ;
   - Dans la mesure où une ou des candidatures ne sont pas conformes (ex. : question d'expertise, conflit d'intérêts inacceptable), le responsable d'option ou le directeur de programme retourne auprès du directeur de recherche qui recrute de nouveaux candidats.

4) Lorsque les candidatures sont jugées conformes, le responsable d'option informe le directeur du programme des candidats retenus par catégorie de membres du jury. Dans les programmes sans responsable d'option, le directeur de programme prend la responsabilité d'évaluer les propositions du directeur de recherche pour constituer le jury.

5) La TGDE demande aux membres du jury présélectionnés (président, membres interne et externe) de remplir le formulaire de *déclaration de conflits d'intérêts*.
   - Dans la mesure où une ou des candidatures ne sont pas conformes (ex. : question d'expertise, conflits d'intérêts inacceptables), le responsable d'option ou le

directeur de programme choisit un des autres membres du jury potentiels. Il peut également retourner auprès du directeur de recherche pour recruter de nouveaux candidats.

6) Le formulaire de nomination du jury est complété par le directeur de programme et soumis pour signature aux responsables facultaires (Vice-décanat études).
7) La Technicienne en gestion des dossiers étudiants (TGDE) informe les membres de jury sélectionnés.
8) Les procédures d'examen peuvent alors s'enclencher.

Composition d'un jury de maîtrise

Membre / Rôle	**Relations avec l'étudiant**	**Relation avec le(s) directeur(s)**	**Distance critique**
Président	• Peut avoir été un professeur	• Souvent un collègue	• Doit être suffisamment éloigné de l'étudiant et du superviseur pour assurer une procédure neutre
Superviseur(s)	• Relation très proche avec l'étudiant	• NA	• Essayer d'être aussi objectif que possible dans le processus d'évaluation
Membre du jury (interne)	• Peut avoir été un professeur	• Souvent un collègue	• Doit être suffisamment éloigné de l'étudiant et du superviseur pour assurer une procédure neutre

Processus de nomination de jury de maitrise

- Pour la maitrise avec mémoire, voir les critères et processus pour le doctorat et adapter en conséquence.
- Pour la maitrise avec stage ou travail dirigé, même si le processus n'est pas directement applicable, les principes généraux visant à minimiser les conflits d'intérêts restent pertinents.

Anexo 2

Déclaration de conflits d'intérêts — jurys de maitrise/doctorat *Superviseur*

Le but de ce formulaire est de fournir de l'information sur les intérêts des membres potentiels de jury qui pourraient influer sur le processus d'évaluation dans le contexte d'un jury de maîtrise ou de doctorat.

Définition (voir : www.interets.umontreal.ca)
Un conflit d'intérêts peut survenir quand des activités ou des situations placent un individu ou une organisation en présence d'intérêts (personnels, institutionnels ou autres) qui entrent en conflit avec les intérêts inhérents aux devoirs et responsabilités liés à son statut ou à sa fonction. Ces intérêts comprennent notamment des intérêts commerciaux, financiers ou non pécuniaires (ex. : croyances religieuses, valeurs) se rapportant à l'organisation ou à l'individu, aux membres de sa famille, à ses amis ou à ses associés, anciens, actuels ou futurs. Ces conflits risquent d'altérer l'intégrité des décisions prises et ainsi de causer des torts et de compromettre la confiance du public à l'endroit de l'organisation et de ses membres.

1) Étudiant(e)
Nom: Programme : Option :

2) Superviseur
Nom: Affiliation institutionnelle :

Superviseur principal : Co-superviseur :

Rôle (svp cocher un):

Président	Superviseur(s)	Membre du jury (interne)	Évaluateur externe	Représentant du doyen

3) Conflits d'intérêts en relation avec les membres du jury
Déclarer toutes les relations personnelles, professionnelles ou financières avec les membres du jury (président, membre du jury interne, évaluateur externe, représentant du doyen) qui pourraient être perçues comme ayant une influence sur les membres du jury. *(svp, cocher et fournir des explications)*

Type de relation	**Président**	**Membre du jury interne**	**Évaluateur externe**	**Représentant du doyen**	**Commentaires**
Relations de travail • a coécrit un papier dans les 3 dernières années • est titulaire d'une subvention avec… • était un étudiant avec… au cours des cinq années • a employé ou a été employé par… • est en négociation pour employer directement ou être employé par… • a agi comme référence pour un emploi					

Relations personnelles • est un membre de la famille • est un ami / associé / mentor • a une relation personnelle d'hostilité • a un lien affectif existant ou antérieur, est corésident ou membre d'un ménage commun					
Relations d'affaires • est dans une relation d'affaires (passée ou présente), comme partenaire dans une petite entreprise ou d'emploi • a une relation professionnelle actuelle, telle que l'appartenance à un conseil d'administration ou comité • est dans une relation sociale, comme coadministration d'un testament, parrain, ou par des contacts personnels divers					

4) Autres relations

Déclarer toutes autres relations ou activités qui pourraient être perçues comme ayant influencé, ou qui donnent l'apparence d'influencer l'objectivité ou impartialité des membres de jury.

☐ Aucun autre lien, condition ou circonstance présentant un risque de conflit d'intérêts

☐ Oui, les relations, conditions ou circonstances suivantes sont présentes (expliquer ci-dessous):

Nom _____ Date _____

Déclaration de conflits d'intérêts — jurys de maitrise/doctorat

Membres du jury

Le but de ce formulaire est de fournir de l'information sur les intérêts des membres potentiels de jury qui pourraient influer sur le processus d'évaluation dans le contexte d'un jury de maitrise ou de doctorat.

Définition (voir : www.interets.umontreal.ca)
Un conflit d'intérêts peut survenir quand des activités ou des situations placent un individu ou une organisation en présence d'intérêts (personnels, institutionnels ou autres) qui entrent en conflit avec les intérêts inhérents aux devoirs et responsabilités liés à son statut ou à sa fonction. Ces intérêts comprennent notamment des intérêts commerciaux, financiers ou non pécuniaires (ex. : croyances religieuses, valeurs) se rapportant à l'organisation ou à l'individu, aux membres de sa famille, à ses amis ou à ses associés, anciens, actuels ou futurs. Ces conflits risquent d'altérer l'intégrité des décisions prises et ainsi de causer des torts et de compromettre la confiance du public à l'endroit de l'organisation et de ses membres.

1) Jury

Nom de l'étudiant(e):	Nom(s) du/des superviseur(s) :

2) Information personnelle

Nom:	Affiliation institutionnelle :

Rôle (svp cocher un):

Président	Membre du jury (interne)	Évaluateur externe	Représentant du Doyen

3) Conflits d'intérêts pertinent à votre rôle comme membre du jury

Déclarer toutes les relations personnelles, professionnelles ou financières avec l'étudiant ou le directeur qui pourraient être perçues comme ayant une influence sur votre rôle comme examinateur. *(svp, cocher et fournir des explications)*

3.1 Relations avec l'étudiant ou le(s) directeur(s)

Type de relation	**Avec l'étudiant**	**Avec le directeur**	**Commentaires**
Relations de travail • a coécrit un papier dans les 3 dernières années • a travaillé avec l'étudiant sur des questions d'analyse ou de synthèse • était un étudiant du superviseur au cours des cinq dernières années • a fourni des fonds pour l'étudiant ou est titulaire d'une subvention avec le superviseur • a employé ou a été employé par… • est en négociation pour employer directement ou être employé par… • a agi comme référence pour un emploi			

Relations personnelles • est un membre de la famille • est un ami / associé / mentor de l'étudiant • a une relation personnelle d'hostilité • a un lien affectif existant ou antérieur, est corésident ou membre d'un ménage commun			
Relations d'affaires • est dans une relation d'affaires (passée ou présente), comme partenaire dans une petite entreprise ou d'emploi • a une relation professionnelle actuelle, telle que l'appartenance à un conseil d'administration ou comité • est dans une relation sociale, comme coadministration d'un testament, parrain, ou par des contacts personnels divers			

3.2 Relations avec le sujet de recherche

Type de relation	**Oui/Non**	**Commentaires**
Publication • a publié des travaux critiques ou louangeurs de l'approche de l'étudiant (en nommant l'étudiant / superviseur)		
Forum public • a parlé publiquement de manière critique ou louangé sur le travail de l'étudiant (en nommant l'étudiant / superviseur)		
Recherche • a un intérêt commercial direct dans les résultats de la recherche		

4) Autres relations

Divulguer toutes autres relations ou activités qui pourraient être perçues comme ayant influencé, ou qui donnent l'apparence d'influencer votre objectivité ou impartialité en tant que membre de jury.

☐ Aucun autre lien, condition ou circonstance présentant un risque de conflit d'intérêts

☐ Oui, les relations, conditions ou circonstances suivantes sont présentes (expliquer ci-dessous):

Nom _____ Date _____

Parte 2. Pesquisa e Publicação

A Parte 2 foca na natureza multifacetada dos CI na pesquisa e publicação acadêmica, e sua prevalência entre disciplinas, contextos institucionais e papéis profissionais. Os estudos de caso e artigos exploram como os CI podem surgir de dinâmicas financeiras, institucionais, ideológicas e relacionais que afetam pesquisadores, comitês de ética em pesquisa, editores de periódicos, assessores em saúde pública e responsáveis pela transferência de tecnologia. São destacadas as tensões éticas que emergem quando interesses pessoais ou institucionais se cruzam com responsabilidades profissionais, particularmente em contextos que envolvem populações vulneráveis, parcerias com a indústria e influência sobre políticas públicas. Os CI não são inerentemente antiéticos, mas exigem identificação transparente, gestão proporcional e responsabilização institucional. Os textos criticam estruturas de governança excessivamente rígidas ou opacas e defendem uma abordagem equilibrada que combine políticas formais com educação, reflexividade e engajamento das partes interessadas. Atenção especial é dada aos riscos de má conduta em pesquisa, viés editorial e erosão da confiança pública quando os CI são mal geridos ou ocultados.

Com base em exemplos internacionais e em pesquisas empíricas, são propostos instrumentos práticos e recomendações de políticas para a gestão de CI em diversos contextos acadêmicos. Reformas sistêmicas são necessárias para apoiar a tomada de decisão ética, incluindo práticas de declaração mais claras, melhor formação em ética e estruturas de governança mais inclusivas. Em um cenário acadêmico cada vez mais complexo e interconectado, a gestão dos CI deve ser vista como um elemento central da integridade da pesquisa e da credibilidade institucional.

Estudos de caso

- Má conduta em pesquisa causada por interesse próprio: como gerenciar tal situação?
- Conflito de interesse na transferência de tecnologia universitária
- Aprimoramento da compreensão e da gestão de conflitos de interesse entre especialistas que assessoram decisões em saúde pública
- Integridade na pesquisa: resistindo a conflitos de interesse, fraudes, subornos e outras formas de corrupção na pesquisa
- Explique os potenciais conflitos de interesse a que os profissionais de saúde estão sujeitos ao participar de atividades de pesquisa em contextos de emergência.

Artigos

- *Coalition Priorité Cancer* e a indústria farmacêutica no Quebec: a influência de conflitos de interesse no reembolso de medicamentos caros contra o câncer?
- Acessibilidade e transparência dos instrumentos de política de conflitos de interesse de editores em periódicos médicos
- Barreiras à pesquisa sobre revisão em ética de pesquisa e conflitos de interesses
- Gestão da resistência antimicrobiana na produção de alimentos: conflitos de interesses e política no desenvolvimento de políticas de saúde pública
- Identificação e gestão de conflitos de interesse: instrumentos de governança para o Observatório na Qualidade do Abastecimento Alimentar

Estudos de Caso

Má conduta em pesquisa causada por interesse próprio: como gerenciar tal situação?

Hazar Haidar

Versão original: Haidar H. L'inconduite en recherche engendrée par l'intérêt personnel: comment gérer une telle situation? BioéthiqueOnline. 2012;2(16).

Resumo

Este estudo de caso fictício ilustra como os resultados de determinados projetos de pesquisa podem ser utilizados para servir a interesses pessoais levando à má conduta em pesquisa científica

Nota Introdutória

É importante, primeiro, definir alguns termos. Por pesquisa *primária*, entendemos uma abordagem voltada ao desenvolvimento do conhecimento por meio de uma investigação disciplinada ou estudo sistemático (1). O termo *má conduta científica* envolve qualquer comportamento ou ato que seja contrário à ética científica, ou seja, aos valores, costumes, deveres e regras, tácito ou formal, reconhecidos pela comunidade científica ou pela sociedade em geral como reguladores do trabalho e do comportamento individual dos cientistas (2). A má conduta não apenas causa prejuízos ao funcionamento geral da comunidade científica, mas pode, em alguns casos, violar direitos fundamentais de indivíduos e até causar danos irreparáveis. Dependendo da natureza e da gravidade do comportamento, a má conduta científica pode ser organizada em várias categorias: negligência, violação de direitos individuais, conflito de interesse e fraude científica (2).

O Caso: Zahi o Antropólogo

Zahi, um jovem antropólogo e etnobotânico em formação, é estudante de doutorado em uma universidade canadense. Por vários anos, ele trabalhou em um projeto que estuda uma população indígena na África do Sul. O interesse desse projeto surge da longevidade particular dos indivíduos dentro da população estudada: 3,6% dos indivíduos têm mais de 65 anos de idade (3), enquanto na população canadense o percentual é de 14,9% (4). Além disso, essas pessoas são saudáveis, raramente são afetadas por doenças e seus rostos não apresentam os sinais de envelhecimento normalmente observados em indivíduos de outras populações de idade comparável.

Zahi iniciou seu trabalho de campo há quase dois anos. Seu estudo baseia-se principalmente na observação participante da população, a fim de melhor descrever e compreender seu ambiente de vida e a interação com ele. Para entender melhor a longevidade dos indivíduos dessa população, Zahi realizou quinze entrevistas com pessoas com idades entre 65 e 85 anos. Durante o trabalho de campo, Zahi estabeleceu boas relações com a população. Após analisar os resultados de sua pesquisa sobre o estilo de vida, a interação com o ambiente e os hábitos alimentares dessa população, Zahi percebeu que havia um elemento específico comum em sua dieta. De fato, durante as entrevistas, os participantes falaram sobre o processo de coleta de uma planta particular, sua transformação e seu uso frequente na alimentação. Essa observação, aliada às habilidades etnobotânicas de Zahi, levou-o a "decifrar os segredos dessa planta". Ele descobriu que se trata de uma espécie rara e exclusiva

da ilha. Satisfeito e orgulhoso dessa descoberta, correu para contar ao seu orientador, o Professor Pierre. Este, encantado com a notícia, pediu ao estudante que dedicasse mais tempo ao estudo e ampliasse o escopo de seu trabalho, incluindo um maior número de participantes para confirmar suas observações.

O Professor Pierre diz a Zahi que, se sua hipótese estiver correta, isto é, que esta planta desempenha um papel na longevidade dos indivíduos da população, eles poderiam buscar a ajuda de um de seus colegas para realizar um estudo molecular e clínico. O Professor Pierre explica que, no caso de esta planta promissora conter uma molécula ativa que possa combater o envelhecimento, eles poderiam aproveitar a oportunidade para ganhar algum dinheiro e, assim, financiar projetos de pesquisa futuros. O professor Pierre acrescenta que, após vários anos de pesquisa, eles teriam uma "pílula" que seria um "blockbuster" e poderia gerar milhões de dólares por ano. Abalado pela reação inesperada do seu orientador, Zahi oculta seus dois grandes medos. O primeiro é que a exploração desta planta rara pela indústria farmacêutica possa colocar em risco o estilo de vida da população. O segundo e mais importante medo é em relação à população em si. Mesmo que esta planta possa ser cultivada em laboratórios ao redor do mundo, Zahi está preocupado com a população sendo usada como cobaias em pesquisas experimentais, que necessariamente envolveriam a coleta de amostras de sangue e a realização de outros testes médicos necessários para comprovar o efeito desta planta. Ele também está preocupado com a perturbação de seu estilo de vida e a interferência em suas tradições alimentares assim que a pesquisa começar. Além disso, a revelação do Professor Pierre sobre o uso dos recursos naturais da população impõe um dilema para Zahi:

- Deve ele tentar comunicar suas preocupações ao seu orientador? Deve falar sobre o plano ao Diretor do Departamento de Antropologia ou ao conselho de líderes da comunidade? É possível assegurar a inclusão da população no projeto de modo que eles compartilhem dos benefícios econômicos de longo prazo?
- Ou deve ele permanecer em silêncio e seguir as regras impostas pelo seu orientador, participando de um projeto que poderia lhe trazer riqueza e prestígio como pesquisador, mas talvez às custas da população?

Zahi está muito ansioso com a decisão que deve tomar e suas consequências. Se decidir revelar o plano preparado pelo seu orientador, corre o risco de perder os anos de trabalho investidos em seu projeto de tese, como aconteceu com um de seus colegas em situação semelhante. Assim, Zahi decide discutir suas preocupações com o professor: ele revela que deve garantir que a população não seja privada desta planta e que se beneficie dos resultados da pesquisa, seja financeiramente ou de outra forma. No entanto, o Professor Pierre ignora o assunto e insinua que não pretende incluir a população em qualquer compartilhamento de benefícios, pois planeja levar a planta para cultivo local. Além disso, ele pede que Zahi lhe traga uma amostra da planta.

Enquanto Zahi recruta um número crescente de participantes no projeto e obtém uma amostra da planta, o Professor Pierre entra em contato com o Professor Fawaz, um de seus colegas dermatologistas — pesquisador e fundador de uma pequena empresa farmacêutica — para explicar a situação. Eles chegam a um acordo para lançar um estudo sobre o potencial desta planta. Decidem que o Professor Fawaz será responsável pelo projeto, desde que financie a parte clínica da pesquisa; os estudos moleculares serão financiados pela universidade. O Professor Fawaz entrega o projeto à sua equipe de pesquisa laboratorial. O primeiro passo é fazer uma extração para separar as diferentes moléculas. Após alguns

meses, a equipe consegue identificar a molécula portadora do agente ativo (5). Zahi, que está conduzindo seu trabalho de campo, ainda não tem conhecimento do progresso do projeto do Professor Fawaz. Os primeiros estudos experimentais moleculares in vitro permitem compreender o mecanismo de ação da substância ativa. “Eureka!”, “Uma molécula como nenhuma outra”, afirma o Professor Fawaz ao Professor Pierre. Este último revela sua preocupação sobre a aceitação do projeto pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da universidade, e sobre a possibilidade de obter um suprimento maior desta planta para iniciar a pesquisa clínica; assim, o Professor Fawaz convence-o a dividir as tarefas. O Professor Pierre será responsável por obter a aprovação do CEP da universidade, mas não declarará seu conflito de interesse financeiro: não mencionará que o Professor Fawaz, gerente do projeto, possui uma empresa farmacêutica que financia a parte clínica da pesquisa. O Professor Fawaz, por sua vez, confia ao Professor Pierre que está disposto a pagar subornos a membros do CEP na África para incentivá-los a aprovar o projeto no caso de recusa relacionada à exploração da planta ou a risco à cultura da população, por exemplo. Os membros do CEP africano pertencem à tribo dominante e não fazem parte da comunidade onde a planta está localizada. Além disso, sem declarar isso ao CEP, o Professor Fawaz pagará à comunidade para garantir fácil acesso à planta, o que constituirá tanto uma fonte de renda para a população local quanto uma importante descoberta para avançar a pesquisa sobre envelhecimento.

O Professor Pierre conta a Zahi as novidades, mas esconde os pontos-chave relativos aos possíveis problemas com os CEPs e os meios que pretende usar com a ajuda do Professor Fawaz para garantir a aprovação do projeto. No entanto, Zahi ainda se sente culpado e impotente, porque o medo de comprometer seus estudos o afastou de sua obrigação moral de garantir que a população tenha uma participação justa nos lucros desta pesquisa e não seja usada como cobaias.

Questões para considerar

1. Na sua opinião, como Zahi deveria se comportar diante deste dilema e como ele deveria ser gerido?
    - De fato, a escolha de Zahi foi obedecer às ordens de seu professor para “salvar” seus próprios interesses: ter seus estudos financiados, ganhar notoriedade e possivelmente até ter seu nome em uma patente. Seu comportamento é eticamente justificável?
    - Quais riscos ele teria que enfrentar, por exemplo, se tivesse levado a questão ao Diretor do Departamento de Antropologia e ao conselho de líderes comunitários com os quais havia estabelecido uma relação de confiança durante seus anos de pesquisa de campo?

2. O Professor Pierre e seu amigo, Professor Fawaz, parecem muito interessados em desenvolver um medicamento de grande sucesso com o objetivo de ganhar dinheiro e notoriedade, a ponto de o primeiro se envolver em má conduta acadêmica: ele não divulga seu conflito de interesse financeiro (CI) ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da universidade; e o segundo, em corrupção: Fawaz está disposto a usar subornos para garantir a aprovação pelo CEP africano.
    - A não divulgação ao CEP do conflito de interesse financeiro constitui uma violação da conduta ética em pesquisa. Na sua opinião, como o CEP deveria lidar com a situação caso descubra a existência desses CI financeiros?
    - No mundo da pesquisa, má conduta e corrupção são problemas que variam em escala e entre países (fraude, falsificação de resultados, não divulgação de CI ao

CEP, subornos para CEP internacional, etc.) (6,7). Quais seriam as possíveis soluções que você poderia sugerir para enfrentar esses problemas?

3. A última parte do texto revela uma certa situação que reflete alguns dos desafios reais e perigosos aos quais alguns CEPs e participantes de pesquisa estão expostos (por exemplo, subornos na forma de aumento de remuneração para membros do CEP na África e o risco de esgotar a riqueza natural da população sem fornecer uma parcela justa de quaisquer lucros).
    - Quais riscos são previstos tanto para o CEP, quanto para o projeto de pesquisa e para a população indígena?
    - Quais soluções você poderia sugerir para evitar a possível influência financeira nas decisões do CEP, assim como nas decisões dos participantes?

4. Projetos de pesquisa sobre povos indígenas que aparentemente não levantam preocupações éticas já tiveram, no passado, seus resultados utilizados de maneira antiética: por exemplo, o uso das informações relatadas por antropólogos por militares para facilitar interesses militares (8). Tal preocupação seria suficiente para proibir a pesquisa sobre essas populações?

5. Considerando que a pesquisa proposta e a aplicação comercial da planta parecem muito promissoras:
    - Zahi deveria garantir que a comunidade estivesse envolvida na pesquisa e participasse dos benefícios de sua comercialização?
    - Isso representa um compromisso aceitável?

Referências

1. CIHR, NSERC, SSHRC. Tri-Council Policy Statement: Ethical Conduct for Research Involving Humans. Ottawa; 2014 (2022).
2. Couture M. La probité et l'inconduite scientifiques. SCI1013: Introduction aux méthodes de recherche scientifique, TÉLUQ.
3. Groupe de la Banque Africaine de Développement. L'espérance de vie des Africains s'allonge, mais ils sont confrontés à un avenir incertain, selon un rapport de la BAD. 2011.
4. Statistics Canada. Section 2: Population by age and sex. Annual Demographic Estimates: Canada, Provinces and Territories. 2012.
5. Michel T. Nouvelles méthodologies d'extraction, de fractionnement et d'identification: Application aux molécules bioactives de l'argousier (Hippophaë rhamnoides). PhD, Université d'Orléans; 2011.
6. Sox HC, Rennie D. Research misconduct, retraction, and cleansing the medical literature: lessons from the Poehlman case. Annals of Internal Medicine. 2006;144(8):609-13.
7. Krimsky S. When conflict-of-interest is a factor in scientific misconduct. Medicine & Law. 2007;26(3):447.
8. American Anthropological Association. American Anthropological Association's Executive Board Statement on the Human Terrain System Project. 2007.

Leituras Sugeridas

- CIHR, NSERC, SSHRC. Chapter 7 – Conflicts of Interest. In: Tri-Council Policy Statement: Ethical Conduct for Research Involving Humans. Ottawa; 2014 (2022).

- CIHR, NSERC, SSHRC. Chapter 9 – Research Involving the First Nations, Inuit and Métis Peoples of Canada. In: Tri-Council Policy Statement: Ethical Conduct for Research Involving Humans. Ottawa; 2014(2022).
- Williams-Jones B. Conflits d'intérêts au sein de l'université : politiques et pratiques. L'Autre Forum. 2008;12:39-41.
- Bekelman JE, Li Y, Gross CP. Scope and impact of financial conflicts of interest in biomedical research: a systematic review. JAMA. 2003;289(4):454-65.
- Stier K. Anthropologists on the front lines. Time. 11 Dec 2007.

Conflito de interesse na transferência de tecnologia universitária

Ginette Mathieu

Versão original: Mathieu G. Conflict of interest in university technology transfer. BioéthiqueOnline. 2012;1(16).

Resumo

Conflitos de interesse (CI) e compromisso nas universidades não são apenas questões limitadas aos pesquisadores universitários; eles também podem se tornar questões relacionadas às ações ou decisões profissionais de indivíduos no nível do pessoal administrativo. Por exemplo, pessoas associadas ao licenciamento de transferência de tecnologia também precisam estar atentas aos CI e garantir que tomem medidas adequadas para cumprir seus compromissos e atuar em conformidade com os interesses de seu empregador (a Universidade) e dos pesquisadores com os quais trabalham.

Agradecimentos

Gostaria de agradecer a Marie-Josée Potvin e a Bryn Williams-Jones por seus comentários úteis sobre este estudo de caso. Muitas das ideias aqui apresentadas se beneficiaram de críticas e discussões contínuas com o *Conflict-of-Interest Research Group* da *Université de Montréal.* Meus estudos foram apoiados por uma bolsa do *Centre interuniversitaire de recherche sur la science et la technologie* (CIRST). Esta pesquisa foi financiada por subsídios concedidos a Williams-Jones pelo *Fonds de recherche du Québec — Société et culture* (FRQ-SC) e pelo *Ethics Office of Canadian Institutes of Health Research* (CIHR).

Este estudo de caso é inspirado por uma história de interesse ocorrida na University of Texas at Austin em dezembro de 2011 (1). O indivíduo e a instituição mencionados neste estudo de caso são fictícios.

Contexto

Muitas universidades dos EUA e do Canadá abrigam escritórios de transferência de tecnologia (TTO), às vezes chamados de escritórios de licenciamento de tecnologia ou de escritórios de parcerias entre universidade e pesquisa. Esses escritórios foram implementados para facilitar a tradução dos resultados de pesquisas universitárias em produtos comerciais (2). O desenvolvimento dos TTOs tem sido apoiado ao longo dos últimos 30 anos por incentivos tanto públicos quanto privados para encorajar as universidades a serem proativas na transferência dos resultados de pesquisa do laboratório para o mercado, estimular o empreendedorismo universitário e, assim, o desenvolvimento econômico.

Nos Estados Unidos, a Lei Bayh-Dole, promulgada em 1980, criou uma política uniforme de patentes entre as diversas agências federais que financiam pesquisa, permitindo que pequenas empresas e organizações sem fins lucrativos, como universidades, mantenham a titularidade das invenções desenvolvidas no âmbito de programas de pesquisa financiados pelo governo federal. Por meio dessa legislação, as universidades têm uma obrigação implícita de colaborar com empresas para comercializar resultados de pesquisa decorrentes de financiamento federal (3). No Canadá, os governos federal e provinciais, principalmente por meio de agências de fomento à pesquisa, implementaram numerosos programas de

parceria entre universidades e indústria para estimular a transferência de tecnologia no nível industrial (4,5).

Os TTOs atuam como intermediários entre a indústria, as universidades e os pesquisadores para avaliar o potencial valor econômico dos resultados de pesquisa, de modo que possam ser traduzidos em produtos comerciais. Embora os resultados de pesquisa possam demonstrar ter potencial valor econômico, eles frequentemente não estão comprovados no nível industrial. Assim, as empresas muitas vezes precisam se comprometer a investir adicionalmente tanto em Pesquisa quanto em Desenvolvimento (P&D) para levar as inovações universitárias ao mercado.

O TTO pode auxiliar pesquisadores na obtenção de apoio financeiro para P&D (por exemplo, junto a capital de risco), na negociação de contratos de pesquisa e licenças com agências de fomento e a indústria, no depósito de pedidos de proteção por patente e na busca de apoio financeiro industrial para desenvolvimento adicional (6). Em vez de negociar um acordo de licença com uma empresa existente, os pesquisadores também podem preferir lançar empresas startup para desenvolver uma inovação, porque desejam estar ativamente envolvidos em levá-la ao mercado. Nesse caso, o TTO trabalhará com o pesquisador e com investidores de risco externos na criação da startup. Acordos de licença entre empresas ou startups geralmente estão sujeitos a taxas iniciais, royalties ou pagamentos por marcos à universidade (que variam dependendo dos acordos institucionais de propriedade intelectual). No caso de empresas startup, a universidade pode até mesmo reivindicar participação acionária como compensação por seu investimento (isto é, o apoio do TTO) e pelo apoio ao pesquisador (isto é, o ambiente institucional de pesquisa).

O pessoal administrativo do TTO deve ser tecnicamente qualificado, possuir boas habilidades de comunicação e negociação e atuar como intermediário “neutro” entre pesquisadores e a indústria para proteger os direitos de propriedade intelectual da universidade e do pesquisador. É de conhecimento comum entre pessoas atuantes no setor de TTO que elas devem estar atentas à política institucional de conflito de interesse (CI). Algumas universidades dos Estados Unidos — como a Harvard University, a University of Minnesota e a University of North Carolina — inclusive implementaram diretrizes específicas voltadas à gestão de CI na transferência de tecnologia (7–9).

O Caso

Eric possui doutorado em engenharia mecânica e é um agente de transferência de tecnologia em tempo integral no *Office for Technology Licensing and Industry Collaboration* (OTLIC) da *Lewiston University*. As atividades de Eric incluem análises técnicas, a negociação de acordos de pesquisa com parceiros da indústria, a promoção da expertise e das inovações de pesquisadores da Universidade junto a empresas externas e a facilitação do lançamento de empresas startup.

Ao longo dos últimos três anos, o Dr. Fennec — professor de bioengenharia na *Lewiston* — beneficiou-se de importante financiamento público do *National Science Funding Council* para apoiar parte de sua pesquisa, especificamente na área de longevidade de baterias para dispositivos médicos implantáveis ativos (AIMD). As baterias são responsáveis por fornecer energia elétrica a esses dispositivos e atualmente têm uma vida útil de 3 a 8 anos. Pacientes que se beneficiam de dispositivos implantáveis alimentados por bateria precisam se submeter a múltiplas cirurgias ao longo da vida devido à vida útil limitada das baterias. Os procedimentos com AIMD são caros e arriscados, de modo que aumentar a vida útil das baterias implantáveis poderia proporcionar benefícios importantes tanto para os pacientes

(menos intervenções cirúrgicas) quanto para o sistema de saúde (economia de custos). No decorrer de sua pesquisa, o Dr. Fennec desenvolveu um novo sistema de energia que, de acordo com resultados preliminares, aumenta a vida útil das baterias de AIMD em 50%. Se comercializada, o Dr. Fennec antecipa que essa tecnologia poderia ser um "divisor de águas" ao tornar esses dispositivos mais amigáveis para os pacientes, aumentando assim sua aplicação na prática clínica. Isso também poderia gerar receitas significativas e excelente visibilidade para a *Lewiston University* e para o grupo de pesquisa do Dr. Fennec.

O Dr. Fennec buscou registrar uma patente e uma marca para a tecnologia que desenvolveu, denominada *TechLight*. De acordo com a Política de Propriedade Intelectual da Universidade, o Dr. Fennec precisava submeter uma divulgação de patente ao OTLIC e, especificamente, a Eric, que é o agente de transferência de tecnologia dedicado a trabalhar com membros do corpo docente nas ciências biomédicas. Após uma análise técnica para avaliar a patenteabilidade e o potencial de comercialização da tecnologia, Eric trabalhou com um agente de patentes externo para depositar um pedido de patente ao abrigo do Tratado de Cooperação em matéria de Patentes (PCT). O procedimento do PCT essencialmente conduz a um pedido de patente nacional ou regional padrão, que pode ser concedido ou indeferido de acordo com as leis nacionais aplicáveis, em cada jurisdição na qual se deseja uma patente.

O Dr. Fennec discutiu com Eric seu forte interesse em criar uma startup (a ser denominada *LightCo*) para comercializar a *TechLight*, porque o Dr. Fennec gostaria de manter o controle do desenvolvimento de sua tecnologia. No entanto, Eric tem algumas dúvidas quanto às "capacidades empreendedoras" do Dr. Fennec, que não possui absolutamente nenhuma expertise empresarial nem experiência de trabalho com empreendedores ou investidores de risco. Eric antecipa que a *TechLight* poderia ser facilmente licenciada para uma empresa de dispositivos médicos já estabelecida. Ainda assim, Eric respeita a determinação do Dr. Fennec de criar sua própria startup e propõe que se encontrem com um representante da *VenCo*, uma empresa de capital de risco com a qual a Universidade costuma trabalhar sob um acordo não exclusivo. O objetivo seria discutir arranjos para facilitar a criação da startup *LightCo*, determinar a melhor abordagem para obter o financiamento de alavancagem necessário para cobrir os custos operacionais iniciais e as despesas de P&D e desenvolver um plano de negócios que pudesse então atrair apoio adicional de capital de risco.

O Dr. Fennec está preocupado com uma experiência negativa que um de seus colegas teve com a empresa de capital de risco VenCo e, por isso, teme perder o controle de sua startup. Ainda assim, ele também reconhece que precisa de orientação prática para se tornar um "empreendedor acadêmico" e, assim, sugeriu a Eric que, em vez disso, pudessem trabalhar com a *PatCo*, uma empresa de consultoria com fins lucrativos que oferece serviços a pequenas e médias empresas e startups. A *PatCo* fornece apoio no desenvolvimento de programas de P&D, na preparação de planos de negócios, na busca por financiamento externo e no recrutamento de expertise profissional. Em troca desse apoio técnico e financeiro, a *PatCo* solicita até 5% de participação acionária no negócio de seus clientes. O Dr. Fennec menciona a Eric que já se reuniu com o consultor científico dessa empresa.

Eric expressa preocupação com a iniciativa do Dr. Fennec porque seu irmão, William, é um membro fundador ativo da *PatCo* que lida com os assuntos comerciais da empresa, incluindo negociações de propriedade intelectual e registro de empresas (10,11). Embora Eric não tenha nenhum interesse financeiro direto na empresa, ele não se sente confortável com o fato de o Dr. Fennec ter consultado primeiro a *PatCo* e, assim, Eric levanta a questão com ele.

Do ponto de vista do Dr. Fennec, o fato de Eric não ter nenhum interesse direto na *PatCo* e de não lucrar diretamente com a comercialização da *TechLight* significa que não há problema. Em seu julgamento profissional, Eric considera que a *TechLight* poderia se revelar um verdadeiro avanço na área e que é uma inovação com potencial para gerar receitas importantes tanto para o Dr. Fennec (por meio de sua empresa *spin-off*, a *LightCo*) quanto para a *Lewsiton University*. Eric quer manter boas relações com o Dr. Fennec e, assim, trabalha ativamente com ele ao longo do desenvolvimento de sua startup e da comercialização da *TechLight* em colaboração com a *PatCo* — mesmo que não se sinta completamente à vontade trabalhando com a empresa de seu irmão. Eric confirmou que, de acordo com as políticas da Universidade, desde que a Universidade seja compensada pelos direitos de Propriedade Intelectual, seria possível iniciar um acordo de transferência de tecnologia para o Dr. Fennec assim que a startup fosse criada.

Questões para considerar

1. Quais desafios Eric enfrenta para atender às expectativas tanto da Universidade quanto de seus pesquisadores?

2. O interesse profissional de Eric na transferência de tecnologia (por exemplo, promoção) o influencia a valorizar de forma inadequada as inovações dos pesquisadores principalmente em termos de seu sucesso comercial?
    - A transferência de tecnologia deveria se concentrar primordialmente em transformar os resultados dos pesquisadores em desfechos lucrativos?

3. Uma vez que Eric tenha divulgado o potencial conflito de interesse envolvendo seu irmão William, como ele deveria lidar com a questão? Ele deveria ter divulgado o conflito apenas ao Dr. Fennec ou também a seus superiores?

4. Existe um conflito entre o papel da Universidade como organização de pesquisa e o de se tornar um parceiro comercial em inovações quando chega o momento de comercializar patentes?
    - O processo de transferência de tecnologia no qual Eric e o Dr. Fennec estão envolvidos poderia estar apagando uma das missões primárias da Universidade, isto é, a produção de conhecimento?

5. Quão importante é a possibilidade de que o Dr. Fennec, como um "empreendedor acadêmico", possa ter interesses e responsabilidades conflitantes com seu papel de "pesquisador universitário" e professor?
    - Eric tem alguma responsabilidade de discutir ou abordar essas questões com Dr. Fennec?

Referências

1. Farmer L. Conflict of interest causes UT chief commercialization officer's resignation. The Daily Texan. 18 Jan 2012.
2. Bubela TM, Caulfield T. Role and reality: technology transfer at Canadian universities. Trends in Biotechnology. 2010;28(9):447-51.
3. Council on Governmental Relations. The Bayh-Dole Act: A Guide to the Law and Implementing Regulations. Washington, D.C.; 1999 Oct 1.
4. Association of Universities and Colleges of Canada. Action File: Commercialization. Ottawa; 2003.

5. Sheridan B. Technology transfer in Canada: now, then and what's to come. In: Introduction to Technology Transfer Basic Course. Alliance for Commercialization of Canadian Technologies (ACCT); 2007.
6. Feng HI, Chen CS, Wang CH, Chiang HC. The role of intellectual capital and university technology transfer offices in university-based technology transfer. The Service Industries Journal. 2011;32(6):899-917.
7. Harvard University. Policy Statement Regarding Application of Harvard University's Conflict of Interest Policies to the Granting of Licenses. Harvard Office of Technology Development. 4 Feb 2008.
8. University of Minnesota. Policy Comment and Revision Full Report. UMN Policy. 2015.
9. University of North Carolina. Conflict of Interest in Technology Transfer. UNC Research.
10. Bennett AB. Conflict of interest and conflict of commitment management in technology transfer. In: Krattiger A, editor. Intellectual Property Management in Health and Agricultural Innovation: A Handbook of Best Practices. Oxford: MIHR; 2007.
11. Krattiger A, Mahoney R, Nelsen L, et al. Editor's summary, implications and best practices. In: Krattiger A, editor. Intellectual Property Management in Health and Agricultural Innovation: A Handbook of Best Practices. Oxford: MIHR; 2007.

Leituras Sugeridas

- Link AN, Siegel DS, Bozeman B. An empirical analysis of the propensity of academics to engage in informal university technology transfer. Industrial and Corporate Change. 2007;16(4):641-55.
- Pressman L, Roessner D, Bond J, Okubo S, Planting M. The Economic Contribution of University/NonProfit Inventions in the United States 1996-2010. Biotechnology Industry Organization; Jun 2012.
- Renault CS. Academic capitalism and university incentives for faculty entrepreneurship. Journal of Technology Transfer. 2006;31:227-39.
- Williams-Jones B. History of a gene patent: tracing the development and application of commercial BRCA testing. Health Law Journal. 2002;10:123-46.
- Wright M, Birley S, Mosey S. Entrepreneurship and university technology transfer. The Journal of Technology Transfer. 2004;29(3-4):235-46.
- Zucker D. Ethics and technology transfer: patients, patents, and public trust. Journal of Investigative Medicine. 2011;59(5):762-7.

Aprimoramento da compreensão e da gestão de conflitos de interesse entre especialistas que assessoram decisões em saúde pública

Cloutier A-I, Bélisle Pipon J-C, Ringuette L, Doudenkova V, Williams-Jones B.

Versão original: Cloutier A-I, Bélisle Pipon J-C, Ringuette L, Doudenkova V, Williams-Jones B. Améliorer la compréhension et la gestion des conflits d'intérêts des experts conseillant la prise de décisions en santé publique. BioéthiqueOnline. 2016;5(38).

Resumo

No Québec, no Canadá e em outras partes do mundo, comitês consultivos de especialistas aconselham e orientam os tomadores de decisão governamentais na escolha de novos medicamentos, vacinas a serem utilizadas ou intervenções a serem implementadas. Paralelamente, esses especialistas vêm recebendo apoio crescente de empresas privadas para conduzir suas pesquisas ou para disseminar os resultados de suas pesquisas. Tais situações os colocam em risco de conflitos de interesse e podem, em última instância, minar a confiança na tomada de decisões públicas. Este estudo de caso estimula a reflexão sobre o que constitui uma gestão sólida e ideal das situações de conflito de interesse por parte dos membros especialistas e das organizações nas quais eles exercem um papel consultivo.

Agradecimentos

A AIC gostaria de agradecer a todos os professores do curso introdutório de metodologia das Ciências Humanas do *Collège Jean-de-Brébeuf* e, em particular, a Étienne Roy e Sébastien Bureau que, por meio de sua dedicação, tornaram possível a realização do estágio como parte deste curso. A JCBP é apoiada por uma Bolsa de Doutorado do *Fonds de recherche du Québec — Santé* (FRQ-S) e da *Québec SPOR-SUPPORT Unit*.

Introdução

Dada sua importância, a tomada de decisões públicas deve basear-se no melhor conhecimento disponível. No Quebec, desde a introdução da Lei de Saúde Pública em 2002, as decisões devem ser baseadas em evidências (1). A análise rigorosa e transparente dessas evidências permite que intervenções eficazes sejam implementadas, que os recursos sejam geridos de forma estruturada e, de modo geral, ajuda a garantir melhores resultados em termos de intervenções em saúde da população (2).

Os dirigentes de instituições públicas frequentemente recorrem a consultores especialistas para fundamentar suas decisões em evidências. Seu papel é emitir pareceres sobre diversas questões de saúde pública, incluindo a imunização (por exemplo, o *Comité sur l'immunisation du Québec*, CIQ) (3). Eles são chamados a assessorar diferentes níveis de tomada de decisão e geralmente são reunidos em Comitês Consultivos de Especialistas (*Expert Advisory Committees*, EACs), que constituem um corpo coletivo de expertise que publica recomendações e pareceres em consonância com o conhecimento científico (4).

Os membros dos EACs têm o dever de agir de forma independente das autoridades públicas que servem, assim como do público em geral. No entanto, controvérsias recentes envolvendo membros de EACs em conflito de interesse que influenciaram decisões públicas em benefício próprio — por exemplo, H1N1 (5), Tamiflu (6), Ebola (7) — abalaram certas instituições públicas e minaram a confiança do público nos tomadores de decisão. Quando há falta de

transparência no interior dos EACs, isso contribui para uma crise de legitimidade como a vivenciada nos últimos anos por instituições democráticas no Canadá (8). De fato, quando um número crescente de pessoas não adere aos valores dominantes nos quais se baseiam as autoridades e suas decisões (por exemplo, se não atuam com transparência e integridade), testemunha-se esse tipo de "crise de legitimidade", isto é, uma ruptura do equilíbrio social (9).

No âmbito dos EACs, a crise de legitimidade é agravada pelo contexto profissional no qual os membros especialistas atuam, uma vez que isso cria situações das quais podem emergir conflitos de interesse. Os membros especialistas são mandatados pelas autoridades públicas; têm um papel a desempenhar na proteção do público e devem agir de forma independente. Ao mesmo tempo, como pesquisadores, eles se deparam com um financiamento público cada vez mais limitado e com o desejo do governo de incentivar a colaboração entre a academia e o setor privado (10–12). Essa realidade aproxima os pesquisadores das empresas privadas, criando uma relação de dependência. De fato, são as empresas que financiam (total ou parcialmente) seus projetos e permitem que os especialistas produzam conhecimento científico em seu campo de expertise (12,13).

Assim como outros EACs instituídos por instituições públicas, os Comitês Consultivos de Especialistas em Imunização (EACI) são financiados publicamente e investidos de poderes e responsabilidades por governos democraticamente eleitos. Eles desempenham um papel social crucial na proteção da saúde e do bem-estar das comunidades e têm o poder de influenciar políticas públicas (3,14). Portanto, é essencial que suas decisões sejam transparentes e que estejam voltadas ao bem-estar da população, sem serem influenciadas por interesses secundários, como ganho financeiro ou o desejo de garantir financiamento para projetos de pesquisa. Códigos de ética e mecanismos de divulgação de interesses e de gestão de conflitos de interesse são essenciais para que os EACIs legitimem suas atividades ao impor princípios científicos e éticos a seus membros para orientar sua prática. Não apenas é essencial que esses códigos e mecanismos existam, como também é desejável que sejam divulgados ao público, a fim de reforçar a responsabilização dos membros especialistas (e do EACI como organização com papel público) perante a sociedade (15,16). O estudo de caso a seguir apresenta um retrato dos dilemas que membros de um EACI podem vivenciar e busca estimular a reflexão sobre os elementos necessários a serem considerados para assegurar uma divulgação adequada e uma gestão transparente de seus interesses.

Estudo de Caso

O caso fictício a seguir apresenta a integração de um novo membro em um EACI provincial durante uma reunião destinada a estabelecer as recomendações a serem emitidas ao Ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) referentes à revacinação de adolescentes contra determinadas doenças preveníveis por vacinação (VPDs). Conforme exigido pelo protocolo de integração de um novo membro no EACI, os especialistas divulgaram seus respectivos conflitos de interesse (CI) à equipe, o que levou a algumas discussões muito interessantes e estimulou a reflexão coletiva.

O Sr. Beaulieu é professor no Departamento de Medicina Social e Preventiva de uma universidade do Quebec e um novo membro do EACI. Ele está satisfeito com essa nova posição, que lhe permite contribuir para a proteção da saúde pública ao atuar como consultor especialista do MSSS.

Recentemente, ele recebeu um convite para palestrar em uma conferência científica internacional sobre a epidemiologia das VPDs, mas teve de recusar a oferta por não dispor

de recursos financeiros para arcar com os custos da viagem. Alguns dias depois, recebeu um e-mail de um representante da BioMelior[1]. O representante se ofereceu para pagar sua viagem e a inscrição na conferência. Entusiasmado, ele se surpreendeu com a oferta, já que sua pesquisa não estava diretamente relacionada aos produtos da empresa. Embora esse convite seja uma excelente oportunidade para divulgar internacionalmente seus trabalhos mais recentes, ele se mostra preocupado com o fato de a proposta vir de uma empresa farmacêutica. Ele se pergunta se deveria divulgar essa informação a seus colegas em sua primeira reunião com o EACI. Ele temia que isso fosse mal percebido e não queria colocar em risco sua nova posição.

Na reunião destinada a estabelecer as recomendações e estratégias a serem propostas ao MSSS sobre a revacinação de adolescentes, o presidente do EACI, Sr. Zhui, apresentou o Sr. Beaulieu e lembrou que, de acordo com a Diretiva sobre a Prevenção e a Gestão de Conflitos de Interesse (17), a integração de um novo membro exige que cada integrante apresente um resumo de suas situações de conflito de interesse.

A Sra. Mousseau, membro ativa do comitê, médica e pesquisadora, declarou que possui investimentos no capital de uma empresa produtora de vacinas que o EACI avalia quando o MSSS o encarrega de emitir recomendações sobre os tipos de vacinas a serem recomendadas. Esse anúncio surpreendeu e chocou os demais membros. Diante do evidente desconforto de seus colegas, ela ressaltou que esses investimentos eram mínimos e que nunca haviam afetado suas intervenções nas reuniões.

O Sr. Vinsky também se manifestou, indicando que recebe várias centenas de milhares de dólares por ano em subsídios de empresas para realizar seus projetos em epidemiologia. Ele afirma que realmente não tem escolha. Se dependesse exclusivamente de financiamento público, não conseguiria realizar um número suficiente de atividades de pesquisa. Vários dos especialistas ao redor da mesa concordaram que esse também era o caso para eles. A maioria recebe financiamento direto ou por meio de suas instituições da indústria.

A Sra. Mousseau confronta o Sr. Vinsky com certa amargura. Ela aponta que, afinal, a situação dele é tão suscetível quanto a dela de colocá-lo em uma posição delicada. De fato, são esses recursos que lhe permitem dar continuidade às suas atividades e, ao mesmo tempo, construir sua reputação. Irritado com esse comentário, o Sr. Vinsky informou ao grupo que as subvenções que recebe são, em sua maioria, não restritivas e que, portanto, não precisa se autocensurar nem alterar a análise de seus dados para agradar à indústria. Ele prosseguiu afirmando que havia uma correlação direta entre os lucros da empresa na qual a Sra. Mousseau investiu e a renda que ela obtinha a partir deles.

Percebendo que os ânimos estavam se exaltando, o Sr. Zhui tranquilizou seus colegas afirmando que, se eles estavam sentados àquela mesa, era porque a instituição à qual serviam tinha confiança em seu julgamento e na qualidade de suas intervenções. Acrescentou que, caso isso não fosse verdade, ele dispunha de uma série de medidas para limitar sua participação no EACI ou até mesmo excluí-los.

Ouvindo atentamente as discussões, o Sr. Beaulieu sentiu-se aliviado: não apenas vários colegas também se encontravam em situações delicadas, como pareciam igualmente perplexos quanto à forma de reagir. Ao final, ele compartilhou com os membros do EACI suas preocupações acerca do convite que recebeu para o congresso internacional. Relatou a situação e seu desconforto com o e-mail do representante da BioMelior e pediu o conselho

[1] A BioMelior é uma empresa farmacêutica fictícia.

dos colegas. Todos o tranquilizaram, afirmando que ele não era o primeiro membro do comitê a se encontrar em tal situação. O Sr. Zhui acrescentou que não era incomum que convites para conferências cobrissem todos os custos de viagem e inscrição. O Sr. Vinsky ressaltou que o importante é que o convite não seja desproporcional e que cubra apenas as despesas, sem remunerá-lo a ele ou a sua família.

Encerrada a rodada de falas e a reunião, o Sr. Zhui retornou a seu escritório, pensativo. Como pesquisador, ele sabe o quão complexa pode ser a gestão de conflitos de interesse, e as intervenções dos membros o levaram a questionar se os documentos atuais do EACI sobre divulgação e gestão de conflitos de interesse realmente conseguem moderar de forma adequada a potencial influência dos interesses dos membros sobre as atividades do comitê. Talvez, como presidente, devesse iniciar uma reflexão coletiva no âmbito do EACI para desenvolver melhor os documentos dedicados à divulgação e à gestão de conflitos de interesse, de modo que respondam de forma mais adequada às situações enfrentadas pelos membros especialistas. Isso seria uma assistência suficiente e apropriada para capacitar os especialistas do EACI? Ele compartilhará essa ideia na próxima reunião.

Questões

A situação descrita acima traça um retrato dos dilemas vivenciados por membros de um EACI que merecem reflexão adicional. Ao longo do exercício, identifique os princípios éticos nos quais suas reflexões se baseiam.

Em nível individual

- O Sr. Vinsky deveria aceitar financiamentos restritivos? Quais são as implicações desse tipo de financiamento para a autonomia do pesquisador?
- Quais são os motivos da BioMelior por trás da oferta feita ao Sr. Beaulieu? Quais riscos ele corre ao aceitar essa oferta?
- Considerando que o presidente do EACI pode ele próprio estar em uma situação de conflito de interesse, ele está em uma posição legítima para avaliar e gerir os conflitos de interesse declarados por seus colegas?
- As situações em que o Sr. Vinsky e a Sra. Mousseau se encontram envolvem o mesmo nível de risco? Como isso poderia ser avaliado? Alguma delas é mais suscetível de influenciar a autonomia e o julgamento desses dois membros?

Do ponto de vista organizacional

- O que cada membro especialista deveria declarar ao ingressar no EACI? A quem? De que forma?
- Após o ingresso, quão proativo cada membro especialista deve ser na divulgação de seus interesses potencialmente conflitantes?
- A divulgação de interesses é suficiente para garantir que um conflito de interesse seja devidamente gerido?
- As declarações de interesse dos membros do EACI deveriam ser tornadas públicas? Alguns conflitos de interesse são mais problemáticos do que outros?

Referências

1. Filiatrault F. Mieux comprendre la Loi sur la santé publique une synthèse des principales questions soulevées lors de sa présentation, de janvier à juin 2002. Québec: Santé et services sociaux Québec; 2002.
2. Centre de collaboration nationale des méthodes et outils. Modèle de prise de décision en santé publique fondée sur les données probantes; 2012.

3. Comité sur l'immunisation du Québec (CIQ), Institut national de santé publique du Québec.
4. Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail. Principes fondamentaux et points clés de l'expertise collective à l'Anses; 2012.
5. Cohen D, Carter P. WHO and the pandemic flu "conspiracies". BMJ. 2010;340:c2912.
6. Tamiflu Inc. Enquête, Radio-Canada. 7 Apr 2011.
7. Upshur R. Ethics and epidemics: reflections on "lessons learned". Keynote presented at the 27th Annual Canadian Bioethics Society Conference; 27 May 2016; Toronto, Canada.
8. Boisvert Y. Crise de confiance et crise de légitimité : de l'éthique gouvernementale à l'éthique publique. Éthique Publique. 2002;4(1).
9. Bernard A. Problèmes politiques: Canada et Québec. Sainte-Foy: PUQ; 1993.
10. Canadian Association of University Teachers. Statement Regarding the 2015 Federal Budget; 2015.
11. Fédération Etudiante Universitaire du Québec. Financement de la recherche universitaire; 2014
12. Association canadienne des professeures et professeurs d'université. Le financement fédéral de la recherche fondamentale. 2013;13(1).
13. Bélisle-Pipon J-C. Research ethics and commercial drug development: when integrity threatens profitability. BioéthiqueOnline. 2016;5(10).
14. Ringuette L, Bélisle-Pipon J-C, Doudenkova V, Williams-Jones B. Vaccination against serogroup B meningococcus: Is the public sufficiently informed? 27th Annual Conference of the Canadian Bioethics Society. Toronto, Canada; 2016.
15. Thomas JC, Sage M, Dillenberg J, Guillory VJ. A code of ethics for public health. American Journal of Public Health. 2002;92(7):1057-9.
16. Williams-Jones B, Bélisle-Pipon J-C, Ringuette L, Cloutier A-I, Doudenkova V. Experts sous influence ? Quand la non-divulgation des conflits d'intérêts met à risque la confiance du public. Dans : Intégrité, loyauté, probité dans les pratiques médicales. Dalloz. Paris, France: Hervé C, Stanton Jean M & Mamzer M-F; 2016. p. 27-44.
17. INSPQ. Directive sur la prévention et la gestion des conflits d'intérêts; 2014.

Integridade na pesquisa: resistindo a conflitos de interesse, fraudes, subornos e outras formas de corrupção na pesquisa

Sihem Neïla Abtroun, Bryn Williams-Jones

Versão original: Abtroun SN, Williams-Jones B. L'intégrité en recherche : résister aux conflits d'intérêts et autres formes de corruption de la recherche. In: Piron F, Arsenault E, editors. *Guide décolonisé et pluriversel de formation à la recherche en sciences sociales et humaines*. ESBC; 2019.

Resumo

Com o objetivo de promover a conduta responsável e as melhores práticas em pesquisa, é importante conscientizar pesquisadores e estudantes sobre conflitos de interesse. O objetivo deste capítulo é identificar conflitos de interesse e aprender a avaliar as situações em que eles podem surgir, de modo que possam ser devidamente geridos e que a integridade científica dos pesquisadores seja mantida.

Introdução

Pesquisadores em países em desenvolvimento enfrentam muitos desafios no dia a dia. A corrida constante por desempenho e financiamento torna os pesquisadores vulneráveis a conflitos de interesse (CI) e a riscos de má conduta, por vezes agravados pela ausência de diretrizes ou normas de conduta responsável em pesquisa adaptadas ao seu contexto específico (1,2).

Existem muitas definições, mas, em geral, um CI é uma situação em que uma pessoa possui um interesse suficientemente significativo para influenciar sua capacidade de exercer julgamento em sua prática profissional ou pode ser suspeita de não agir de forma imparcial (3). Assim, ele "pode surgir quando atividades ou situações colocam um indivíduo ou uma organização diante de interesses (pessoais institucionais ou outros que entram em conflito com os interesses inerentes aos deveres e responsabilidades associados ao seu status ou função".[1]

Um CI é uma situação que pode minar a própria integridade da pesquisa realizada, comprometendo os resultados obtidos com repercussões negativas para o pesquisador, sua equipe e sua instituição. Os CI podem minar a confiança da comunidade científica e do público. Eles levantam, portanto, questões éticas de responsabilidade e justiça. No entanto, os problemas surgem principalmente pela falta de identificação e de gestão adequada. Este capítulo ajudará, então, a conscientizar pesquisadores e estudantes sobre os CI e a ensiná-los a identificar e avaliar essas situações para que os CI possam ser devidamente geridos, promovendo a conduta responsável em pesquisa e as melhores práticas.

O próprio termo CI é frequentemente associado a uma visão pejorativa significando má conduta ou até fraude (4,5). Essa percepção equivocada leva algumas pessoas a pensar que apenas indivíduos com intenção maliciosa e que cometem fraude se deparam com CI. Como resultado dessa confusão, muitos pesquisadores não têm consciência das situações existentes de CI ou não as divulgam para não serem suspeitos de falta de integridade. No entanto, CI

[1] *Université de Montréal.* Declaração de interesses.

não significa fraude nem má conduta... Embora alguns CI sejam particularmente problemáticos e, portanto, devam ser evitados, outros são onipresentes no campo da pesquisa (6): eles precisam ser identificados e geridos corretamente, e a honestidade e a transparência devem, portanto, ser a regra para não ferir a integridade do pesquisador e do campo da pesquisa.

Tipos de conflitos de interesse

Os CI mais visíveis — aqueles que suscitam debates na mídia e são objeto de discussão política — são os vinculados a interesses financeiros, isto é, às formas de financiamento de pesquisadores e especialistas e a relação deles com o setor privado. Quando pesquisadores recebem presentes, custeio de despesas de viagem ou financiamentos de pesquisa provenientes de empresas privadas, podem acabar priorizando interesses pessoais em detrimento dos interesses da pesquisa (por exemplo, avanço rigoroso, objetivo e transparente do conhecimento). Essas situações, que configuram conflitos de interesse reais, entram em contradição com os deveres e responsabilidades profissionais dos pesquisadores. Contudo, conflitos de interesse não financeiros podem ser igualmente problemáticos e, muitas vezes, mais difíceis de identificar. Por exemplo, conflitos de interesse podem decorrer de:

1. Relações de poder entre estudante e professor-pesquisador, nas quais é difícil para o estudante se opor às vontades do pesquisador que possui interesses próprios potencialmente divergentes dos do estudante e que, ao mesmo tempo, é responsável por avaliações e pelo progresso acadêmico do discente, como a definição do tema de pesquisa ou a autorização de publicações científicas;

2. Relações entre pesquisadores da mesma instituição nas quais um pesquisador pode ter interesse pessoal em favorecer outro (por exemplo, prestígio, competitividade por recursos limitados) o que gera vieses na avaliação ou na disseminação da pesquisa (por exemplo, ordem de autoria em publicações científicas, participação em congressos, avaliação por pares de projetos ou artigos científicos);

3. Relações entre a instituição e os professores-pesquisadores na distribuição de cargas de trabalho (por exemplo, ensino, atividades administrativas) em que frequentemente pesquisadores em início de carreira dispõem de menor liberdade científica e assumem maior volume de tarefas do que pesquisadores mais experientes (por exemplo, escolha de projetos ou equipes de pesquisa, participação em comitês).

Recursos de gestão

É importante identificar e avaliar CI, e é preciso começar fazendo as perguntas certas para considerar os riscos envolvidos:

- Quais atores estão envolvidos no CI?
- Quais responsabilidades estão em conflito?
- Quais interesses estão em conflito?
- Esses interesses são significativos para os atores envolvidos?
- As reputações (individuais, institucionais) estão em risco?
- Como o CI é percebido por pessoas de fora da instituição?
- Quais são os riscos e os danos causados pelo CI?
- Quais atores podem ser afetados por esses riscos e danos?

Tendo essas perguntas em mente, torna-se possível pensar na gestão dos CI.

Estudo de caso

Tamara é doutoranda em um laboratório de biologia na África Ocidental. Atualmente, ela trabalha em um projeto de pesquisa na equipe de um pesquisador universitário africano de renome internacional: Prof. Reference. O projeto envolve o desenvolvimento de um fertilizante não poluente que possa melhorar a produtividade agrícola em solos pobres. O projeto é financiado principalmente por uma empresa multinacional (Firm M), que deposita grandes expectativas no desenvolvimento desse produto de baixo custo, que poderia ser comercializado em todos os países em desenvolvimento. O pesquisador principal, Professor Reference, informa Tamara de que, se os resultados do projeto de pesquisa estiverem de acordo com o esperado, ou seja, um fertilizante eficaz e não poluente, eles receberão um bônus ao final do projeto. A Firm M também financiará outros dois projetos para os quais o Professor Reference recrutará Tamara como funcionária em tempo integral, e ela ocupará o cargo de gerente de projeto. No entanto, quando os dados foram analisados, Tamara descobriu que o produto era eficaz como fertilizante, como esperado, mas que era poluente sob certas condições específicas, correspondendo a 10% dos resultados de solo testados, o que foi superior ao esperado.

Questões

1. Quais são os CI identificáveis neste caso? Quais são eles?
2. A quais riscos ou formas de má conduta em pesquisa Tamara pode ceder?
3. Como Tamara pode gerir essas situações e promover um comportamento eticamente responsável na pesquisa? Quais são as suas responsabilidades em relação ao Professor Reference ou à Firm M? E que responsabilidade o Professor Reference tem para com sua estudante, no sentido de gerir adequadamente a situação?

Referências

1. Fortmann K, Leslie C, Cunningham M. Cross-cultural comparisons of the Reid Integrity Scale in Latin America and South Africa. International Journal of Selection and Assessment. 2002;10(1-2):98-108.
2. Smith E, Hunt M, Master Z. Authorship ethics in global health research partnerships between researchers from low or middle income countries and high income countries. BMC Medical Ethics. 2014;15(42).
3. MacDonald C, McDonald M, Norman W. Charitable conflicts of interest. Journal of Business Ethics. 2002;39:67-74.
4. Kombe F, Anunobi EN, Tshifugula NP, et al. Promoting research integrity in Africa: an African voice of concern on research misconduct and the way forward. Developing World Bioethics. 2014;14(3):158-66.
5. Williams-Jones B. Professors and the management of unavoidable conflicts of interest: don't always need the heavy artillery of policy. BioethiqueOnline. 2013;2(4).
6. Potvin MJ, Williams-Jones B. Explain the potential conflicts of interest to which health care workers are exposed when participating in emergency research activities. In: Ethics in Epidemics, Emergencies and Disasters: Research, Surveillance and Patient Care. 1st ed. World Health Organization; 2015. p. 214-23. (Training Manual).
7. Benatar SR. Reflections and recommendations on research ethics in developing countries. Social Science & Medicine. 2002;54(7):1131-41.

Artigos

Explique os potenciais conflitos de interesse a que os profissionais de saúde estão sujeitos ao participar de atividades de pesquisa em contextos de emergência

Marie-Josée Potvin, Bryn Williams-Jones

Versão original: Potvin M-J, Williams-Jones B. Learning objective 7.3: Explain the potential conflicts of interest to which health care workers are exposed when participating in emergency research activities. Ethics in Epidemics, Emergencies and Disasters: Research, Surveillance and Patient Care, Training Manual, 1st Edition, World Health Organization; 2015. p. 216-225.

Linha do tempo da sessão (90 min)

0-15 min (15 min)	16-25 min (10 min)	26-55 min (30 min)	56-85 min (30 min)	86-90 min (5 min)
Introdução	Apresentação de ferramentas de resolução de problemas	Estudo de caso e discussão, fase 1	Estudo de caso e discussão, fases 2 e 3	Síntese e conclusão

Estratégia de instrução

Para os facilitadores: esta sessão é altamente interativa; exige que você dedique tempo para se familiarizar com o conteúdo e o formato da sessão.

1. O facilitador inicia a sessão apresentando definições e conceitos (slides 1–4).
2. O facilitador apresenta as ferramentas de resolução de problemas (slides 5–7), destacando as principais abordagens para identificar, avaliar e gerir conflitos de interesse.
3. O facilitador resume o modelo de gestão ética dos conflitos de interesse.
4. O facilitador apresenta a primeira parte do estudo de caso (slide 8).

Para os facilitadores: Apresentar uma visão geral do caso e discutir suas principais características contextuais.

5. O facilitador conduz a fase 1 da análise, utilizando o “guia de discussão para facilitadores”, abaixo.
6. O facilitador apresenta progressivamente as partes 2a–2c do estudo de caso (slide 8) e conduz as fases 2 e 3 da análise, utilizando o “guia de discussão para facilitadores”.

Para os facilitadores: apresente progressivamente os elementos contextuais do caso. Introduza diferentes cenários para mostrar que é essencial compreender o contexto social, político e cultural. Identifique fatores contextuais e formule perguntas que ajudem os estudantes a identificar potenciais conflitos de interesse.

Ao avançar para a fase 3, ajude os participantes a refletir sobre as lições que podem ser aprendidas a partir da análise ética do caso, sobre como as situações poderiam ter sido geridas de forma diferente para evitar os problemas identificados.

7. O facilitador conclui a sessão e abre o espaço para discussão.

A. Contexto

A pesquisa em saúde pública envolve uma ampla variedade de partes interessadas (por exemplo, pesquisadores, populações, políticos, formuladores de políticas) com interesses diferentes, frequentemente conflitantes e, por vezes, irreconciliáveis, em múltiplos níveis (por exemplo, intervenção, pesquisa, políticas). Esse contexto oferece um terreno fértil para conflitos de interesse.

Em emergências de saúde pública com impacto humano dramático e grande incerteza, é impraticável e não razoável esperar que pesquisadores ou profissionais de saúde identifiquem, analisem e gerenciem conflitos de interesse quando possuem outras responsabilidades urgentes (1). Além disso, quando partes interessadas poderosas com interesses comerciais ou políticos consolidados estão envolvidas, políticas eficazes para prevenir conflitos de interesse podem ser difíceis tanto de elaborar quanto de implementar (2,3). Como não existe uma definição clara de "conflito de interesse" explicitamente relacionada à pesquisa em situações de emergência e como a pressão para elaborar e aplicar políticas de conflitos de interesse tende a ser exercida pela academia e pela sociedade civil, pesquisadores que atuam no contexto de emergências com consequências para a saúde pública devem familiarizar-se com essa noção. Tanto a educação quanto política sólidas de pesquisa em saúde pública devem ser desenvolvidas em todos os níveis, definindo comportamentos aceitáveis e inaceitáveis e fornecendo orientações e orientações claros. Essas políticas devem ser apoiadas por suficiente respaldo político para garantir sua aplicação na pesquisa durante emergências.

B. Tópicos

Definindo conflitos de interesses

O termo "conflito de interesse" é frequentemente visto como ou equiparado a fraude ou má conduta ética (4). Para muitas pessoas, o termo é necessariamente pejorativo (5). No mundo da pesquisa em saúde e da prática profissional, essa percepção provavelmente se deve a escândalos amplamente divulgados envolvendo a má gestão de conflitos de interesse financeiros, como no caso do envolvimento da indústria em estudos sobre meningite na Nigéria (1). A cobertura midiática resultante contribuiu, de forma plausível, para minar a confiança pública na integridade de pesquisadores, instituições acadêmicas e profissionais de saúde (6–8).

Infelizmente, essa visão pejorativa contribui para tornar o conceito de conflito de interesse amplamente inutilizável: se, na mente das pessoas, ele é equiparado a fraude ou má conduta, conclui-se que apenas "pessoas ruins" têm conflitos de interesse. Portanto, segue o raciocínio, uma pessoa bem-intencionada não pode ter conflito de interesse. A verdade, no entanto, é que conflitos de interesse são frequentes na pesquisa e na prática profissional, e não há nada intrinsecamente censurável em tê-los. Arranjos institucionais, de fato, às vezes os tornam prováveis, senão inevitáveis (9). Se conflitos de interesse reais ou aparentes são geridos de forma inadequada ou, pior ainda, não são abordados ou são encobertos, podem comprometer seriamente a confiança de colegas, pacientes e do público nos profissionais e em suas instituições. É essencial, portanto, utilizar estratégias eficazes e transparentes para identificar, avaliar e gerir aqueles conflitos de interesse que não podem ser evitados, tais como a divulgação aos interessados, a exclusão de indivíduos de determinadas tomadas de decisão e o envolvimento de terceiros neutros.

As definições tendem a concordar que um conflito de interesse está necessariamente associado a um processo de julgamento ou tomada de decisão e que surge, na maioria das vezes, em situações nas quais um indivíduo ou grupo deve tomar uma decisão objetiva ou imparcial. Um conflito de interesse pode, assim, ser interno a um pesquisador individual, profissional de saúde ou líder comunitário, por exemplo, ou externo e, portanto, estruturalmente incorporado ou parte de um processo decisório coletivo.

Se as definições de conflito de interesse são relativamente simples de compreender, ao menos conceitualmente, elas podem ser difíceis de aplicar na distinção do que é e não é um conflito de interesse. Elas são, por exemplo, frequentemente confundidas com conflitos de papel e de lealdade. Embora estes possam, de fato, constituir conflitos de interesse, não o são necessariamente. No caso de um médico-pesquisador empregado por uma empresa farmacêutica, as duas afiliações podem colocar o indivíduo em risco de conflitos internos desconfortáveis, especialmente no contexto de pesquisa durante uma emergência. Qual papel deve ter precedência, por exemplo, em termos de prioridade ou dedicação de tempo? O do médico, com o dever de responder às necessidades de saúde médica de uma população, ou o do pesquisador, cuja responsabilidade deveria ser concentrar-se na boa condução do estudo? Esse conflito é um exemplo de conflito de lealdades e de papéis, que cria situações tão problemáticas quanto um conflito de interesse, mas que são apenas relacionadas a ele e não sinônimas. Essa situação poderia, no entanto, criar um conflito de interesse desafiador se os interesses ou responsabilidades de um papel profissional (por exemplo, um pesquisador focado no avanço do conhecimento) criarem vieses que prejudiquem as responsabilidades do outro papel (por exemplo, um clínico focado em promover os melhores interesses do paciente).

Para se tornarem mais especializados no reconhecimento e na gestão de conflitos de interesse na pesquisa ou vigilância em saúde pública, pesquisadores, profissionais de saúde e outros devem assumir um compromisso ativo com a reflexividade e a preparação individuais e com a análise individual e coletiva.

Uma estratégia para reconhecer um conflito de interesse é determinar as condições ou características da situação. Uma variedade de atores ou partes interessadas costuma estar implicada, e é importante reconhecer quem são esses atores e quais são seus interesses (por exemplo, pessoais e não financeiros, financeiros, institucionais), a fim de identificar os conflitos que podem surgir, os riscos que eles criam e para quem. Somente então é possível avaliar a gravidade dos riscos representados pelo conflito e determinar a estratégia de gestão mais apropriada.

Tipos de conflitos de interesses

Financeiro

No contexto da pesquisa em saúde pública, conflitos de interesse financeiros evidentes podem ocorrer na relação entre cientistas clínicos e o setor privado (10). Pesquisadores têm um conflito de interesse quando priorizam interesses pessoais (por exemplo, dinheiro, promoção) em detrimento de seus deveres profissionais, como proteger o bem-estar dos participantes ou garantir a integridade do processo científico. De modo semelhante, líderes comunitários que trabalham em colaboração com pesquisadores em saúde pública podem ter interesses financeiros que entram em conflito com suas responsabilidades tanto em relação à sua comunidade quanto aos pesquisadores.

Não financeiro

Os conflitos de interesse nem sempre são financeiros, nem sempre dizem respeito àquelas pessoas que, à primeira vista, parecem deter maior poder ou influência. Conflitos de interesse relacionados à pesquisa podem estar associados à política local e ser mais difíceis de detectar. Eles também podem surgir no interior da própria comunidade em que a pesquisa é conduzida. Alguns líderes comunitários podem querer se beneficiar de um projeto de pesquisa, por exemplo, para aumentar sua reputação na comunidade e, assim, tentar agradar aos pesquisadores em vez de oferecer apoio à iniciativa de pesquisa (11).

É importante estar atento aos riscos associados aos conflitos de interesse tanto para pessoas vulneráveis quanto para os atores mais poderosos que possam estar envolvidos. Alguns grupos, como pacientes e populações vulneráveis, podem não ter a capacidade de julgar plenamente os interesses daqueles com quem interagem ou de resistir a esses interesses. Por exemplo, alguns potenciais participantes de pesquisa podem não ter outro meio de acessar os cuidados de saúde de que necessitam senão "consentir" em participar de um projeto, no qual o pesquisador principal pode acumular três papéis e interesses distintos: pesquisador, profissional de saúde e acionista da empresa para a qual o medicamento está sendo testado (11).

Mesmo pessoas em posições de maior poder, como pesquisadores e profissionais de saúde, podem correr o risco de se envolverem em, ou serem associadas a, um conflito de interesse. Os riscos mais comuns são a perda de confiança tanto no indivíduo quanto na profissão, bem como nos resultados da pesquisa e no próprio sistema de pesquisa. Essa perda de confiança pode colocar em risco relações de trabalho já estabelecidas (dentro e fora da equipe de pesquisa), assim como a colaboração internacional, afetando negativamente a segurança do paciente ou participante e, em última instância, a saúde pública.

Contextos em que ocorrem conflitos de interesses

O contexto é central tanto para a identificação quanto para a gestão de conflitos de interesse. No entanto, o contexto detalhado raramente é evidente à primeira vista e ainda menos em uma situação de emergência. Para complicar ainda mais, embora seja possível obter algum insight ao antecipar o tipo de contexto, fatores e situações frequentemente evoluem e podem mudar de forma dramática e rápida. Portanto, para uma gestão eficaz de um conflito de interesse, é importante estar preparado para múltiplos cenários. Pensar de forma proativa e estar bem preparado pode ajudar a refinar a compreensão e a capacidade de reconhecer e lidar rapidamente com conflitos de interesse, deixando recursos (tempo, energia) para processar novos insights e tratar de conflitos não resolvidos que têm maior probabilidade de gerar consequências negativas.

C. Estudo de caso

Fonte: Cash et al. (11)

Parte 1

O grupo de benefícios aos funcionários de uma empresa de mineração da África Ocidental solicita a uma equipe de pesquisa baseada em uma universidade europeia que ajude a determinar o impacto econômico da epidemia de AIDS em sua força de trabalho. O grupo quer convencer a alta administração de que o custo é muito maior do que o esperado. Eles suspeitam que o absenteísmo devido à AIDS, a rápida rotatividade de funcionários altamente qualificados e semiqualificados (levando a custos de requalificação), os custos de tratamento

da doença, benefícios únicos e custos funerários para as famílias dos trabalhadores afetados foram subestimados.

O centro de pesquisa forma uma equipe composta por um médico, um economista, um especialista em saúde pública e um associado de pesquisa e viaja para o país para 3 semanas de trabalho de campo e investigação intensivos. A pedido deles, a equipe tem acesso aos registros de todos os funcionários que tiveram de deixar a empresa devido à AIDS ou doenças relacionadas à AIDS. Todos os dados que poderiam identificar funcionários individuais são removidos dos registros. Não existem dados sobre a prevalência da infecção na empresa, mas pesquisas amostrais foram realizadas em outras partes do país para examinar as taxas de infecção por HIV em faixas etárias semelhantes.

Parte 2a

O grupo de benefícios aos funcionários espera que, se conseguirem demonstrar os custos da epidemia, a empresa forneça mais programas preventivos, como distribuição de folhetos, palestras no local de trabalho e atividades recreativas para homens solteiros que vivem nos alojamentos da empresa, alguns dos quais frequentam uma área próxima com alta concentração de profissionais do sexo. Serviços preventivos e educativos também poderiam ser oferecidos às famílias dos trabalhadores casados. Outras intervenções poderiam incluir a criação de clínicas para tratar infecções sexualmente transmissíveis de forma mais agressiva ou a provisão de unidades habitacionais familiares a longo prazo. O grupo de benefícios aos funcionários acredita que um relatório de uma equipe de pesquisa universitária respeitada será uma forma eficaz de influenciar a política da empresa e promover programas preventivos.

Parte 2b

A equipe de pesquisa será totalmente financiada pela empresa, incluindo pagamentos indiretos compatíveis com as diretrizes da universidade. A empresa declarou que não restringirá a capacidade dos pesquisadores de publicar os resultados do estudo, embora exija que a empresa e todos os seus funcionários permaneçam anônimos em quaisquer relatórios ou publicações.

À medida que a coleta de dados se aproxima da conclusão e a equipe de pesquisa se prepara para retornar ao país de origem para analisar os dados e preparar o relatório, um membro sênior de um sindicato solicita uma reunião privada. Ele expressa preocupação de que a empresa não utilize os resultados do estudo para melhorar os programas de saúde pública, mas sim conclua que qualquer pessoa soropositiva será muito cara para ser mantida e, portanto, mesmo indivíduos HIV-positivos que ainda estão saudáveis serão dispensados sob algum pretexto. Embora a empresa seja proibida de testar novos funcionários, ela pode exigir que os empregados obtenham seguro de saúde privado, que frequentemente exige um teste de HIV. Por fim, ele afirma que a empresa provavelmente reduzirá sua força de trabalho (e, portanto, diminuirá sua responsabilidade) por meio de cortes e terceirizações.

Os membros da equipe solicitam uma reunião com os patrocinadores da pesquisa e, sem revelar a fonte, expressam sua preocupação de que o relatório possa ser usado para fins contrários às suas intenções. A empresa insiste que quaisquer rumores que tenham ouvido sobre uso indevido do relatório são falsos. No entanto, o associado de pesquisa não fica satisfeito com a explicação da empresa e afirma que, a menos que a empresa forneça uma garantia por escrito, ela se retirará imediatamente do projeto. A empresa diz que não pode assinar tal declaração, pois isso prejudicaria a integridade da organização.

A equipe de pesquisa analisa os dados e apresenta as seguintes conclusões à administração da empresa antes da publicação:

- A prevalência da infecção por HIV na população geral provavelmente implicará uma taxa de rotatividade de funcionários de pelo menos 10% ao ano para a empresa.
- Os custos com saúde para a empresa aumentarão significativamente nos próximos 5 anos e poderão representar 15% do total de seus custos operacionais. Por lei, se a doença de um funcionário for diagnosticada enquanto ele ou ela estiver trabalhando na empresa, todos os custos relacionados a essa doença devem ser pagos pela empresa, independentemente de a doença ser ou não relacionada ao trabalho.
- Para reduzir os custos, a empresa deveria iniciar um programa de tratamento domiciliar para funcionários com AIDS.
- Programas de prevenção quase certamente reduziriam a incidência de infecção por HIV entre os funcionários, embora a relação custo-efetividade desses programas seja desconhecida.

Parte 2c

Os gestores da empresa ficam alarmados com o relatório e com os custos projetados para o cuidado de funcionários soropositivos. O diretor executivo afirma que, se a empresa for obrigada a arcar com os custos de saúde de todos os funcionários que se tornarem HIV-positivos durante seu período de emprego, não conseguirá competir no mercado internacional e será forçada a declarar falência ou a se mudar para um país de menor custo que não imponha as mesmas exigências. Em qualquer um dos casos, todos na empresa perderão seus empregos, deixando muitas famílias sem nenhuma renda.

Ele pede que a equipe de pesquisa leve essa questão em consideração ao redigir suas conclusões. Na verdade, ele solicita que a equipe recomende que os planos de seguro de saúde subsidiados pelo empregador possam limitar os benefícios para infecção por HIV a valores muito inferiores ao custo do tratamento necessário. Os funcionários com HIV teriam então de pagar pelo próprio tratamento, abrir mão do tratamento ou recorrer a serviços públicos. As famílias e familiares provavelmente arcarão com a maior parte dos custos, pois as instalações de saúde do governo e de organizações não governamentais já estão sobrecarregadas com pacientes de HIV/AIDS. O diretor executivo argumenta que transferir os custos para o governo, famílias e outras empresas é uma resposta racional para um negócio que busca maximizar o lucro. Dada a reputação internacional da equipe de pesquisa, ele expressa confiança de que um relatório que recomende um limite nos benefícios persuadirá os reguladores governamentais a alterar sua política.

Guia de discussão para facilitadores

Parte 1

Peça aos participantes que identifiquem os principais atores na situação e os potenciais conflitos de interesse que possam surgir.

Para os facilitadores: Os atores podem incluir pessoas não explicitamente identificadas no caso, como políticos e acionistas da empresa. Antecipar a existência desses atores pode minimizar potenciais conflitos de interesse. Use a tabela abaixo para orientar a discussão sobre os principais atores envolvidos e seus interesses. Peça aos participantes que listem os interesses primários óbvios (reais ou potenciais) de cada ator.

Incentive os alunos a começar a pensar de forma proativa, identificando possíveis cenários para o caso de conflito de interesse com os quais possam se deparar. Isso os tornará mais conscientes desde o início dos interesses em jogo e, assim, ajudará a identificar e incorporar seus próprios interesses em seus papéis e responsabilidades como pesquisadores ou profissionais de saúde. Use a tabela abaixo para orientar a discussão sobre os interesses dos atores.

Identificar os principais atores envolvidos	● Interesses reais ou potenciais (futuros) de cada ator
Equipe de pesquisa de uma universidade europeia	● Produzir dados de pesquisa válidos em saúde pública para participar do desenvolvimento do conhecimento ● Saúde da população; bem público ou interesse público ● Universidade, grupo de pesquisa e reconhecimento ou prestígio dos pesquisadores ● Financiamento da universidade e do grupo de pesquisa
Grupo de benefícios aos funcionários de uma empresa de mineração da África Ocidental	● Benefícios para os trabalhadores (saúde, financeiros) ● Bem-estar da comunidade ● Resolver antigos conflitos com o empregador
Empresa de mineração da África Ocidental	● Saúde financeira da empresa ● Interesses políticos ● Resposta à pressão dos acionistas
Trabalhadores altamente qualificados e equipe semiespecializados	● Benefícios pessoais (bom emprego, financeiros, condições de moradia))
Sindicatos dos trabalhadores	● Interesses dos trabalhadores ● Interesses do sindicato
Organização comunitária	● Interesses da comunidade ● Interesses dos trabalhadores
Organização não governamental	● Sustentabilidade das operações, reputação, influência ● Interesses comunitários e globais
Acionistas	● Interesses financeiros (lucro)
Atores políticos (locais, nacionais, internacionais)	● Desenvolvimento econômico ● Interesse político (poder, influência)

Peça aos participantes que identifiquem os possíveis conflitos de interesse e discutam brevemente os riscos associados, utilizando a tabela abaixo para guiar a discussão.

1. A empresa de mineração pode ter interesses financeiros e/ou políticos, e nossos resultados podem ser vistos como um meio de concretizá-los.

● Conflito de interesse potencial para os pesquisadores: e se os resultados não estiverem alinhados com a agenda da empresa de mineração (pesquisa válida e integridade versus financiamento para o grupo de pesquisa — um contrato)?
● Possíveis consequências:
  ○ Alta tensão interpessoal
  ○ Impossibilidade de publicar resultados de pesquisa válidos que poderiam ajudar a melhorar as condições dos trabalhadores e o bem-estar da comunidade em geral
● Risco: alto, porque está diretamente relacionado ao interesse principal dos pesquisadores.

2. Podemos suspeitar que os sindicatos eventualmente se envolverão e trarão antigos e persistentes conflitos entre os trabalhadores e a empresa (por exemplo, salários, contratos).

● Conflito de interesse potencial: possível pressão do sindicato caso os resultados contrariem os interesses dos trabalhadores.
● Possíveis consequências:
  ○ Exagero nos resultados da pesquisa para ajudar os trabalhadores, considerados vítimas, a obter melhores condições de trabalho
  ○ Alternativamente, análise excessivamente cautelosa
  ○ Forte tensão política dentro da empresa de mineração
● Risco: alto, porque está diretamente relacionado ao interesse principal dos pesquisadores e pode ser visto como uma intrusão em assuntos políticos de outro país.

3. Podemos nos perguntar se atores políticos locais também têm interesses políticos ou financeiros na sobrevivência da empresa de mineração; isso poderia adicionar pressão que interfira no processo de pesquisa.

● Conflitos de interesse potenciais:
  ○ Pressão possivelmente adicionada à da empresa para orientar o processo em seu favor
  ○ Pressão sutil (por exemplo, convites para refeições, presentes ou outros incentivos)
● Possível consequência: impasse em que o grupo de pesquisa poderia ser suspeito de corromper os resultados (seja qual for a análise) e ser desconfiado pelos trabalhadores e pela população em geral.
● Risco: alto, porque está diretamente relacionado aos interesses principais dos pesquisadores, podendo minar a confiança da população e comprometer outros projetos futuros de pesquisa na comunidade.

4. Podemos nos perguntar se políticos locais também têm interesses políticos ou financeiros e podem questionar nosso próprio interesse em realizar o projeto, além de uma simples "busca pelo conhecimento".
● Conflito de interesse potencial: pressão para obter resultados "positivos" que possam ser publicados, para manter um bom ambiente de pesquisa e alcançar sucesso na progressão acadêmica. ● Possível consequência: situação que torna o pesquisador mais tolerante a práticas questionáveis porque não quer comprometer o projeto; será uma excelente adição ao currículo, aumentando oportunidades futuras. ● Risco: alto e baixo, porque está diretamente relacionado aos interesses principais dos pesquisadores, mas há controle sobre ele.

Parte 2

Após cada adição de informações contextuais (partes 2a – 2c), faça as seguintes perguntas aos participantes:

- Como os novos elementos contextuais afetam sua análise da parte 1?
- Estão surgindo conflitos de interesse (reais e/ou potenciais)?
- É possível discutir brevemente os riscos associados a esses conflitos de interesse emergentes?

Em conclusão, pergunte aos participantes o que eles consideram importante na gestão de conflitos de interesse com base na discussão até o momento e na especificidade da pesquisa em contexto de emergência. Utilize os seguintes pontos para enriquecer a discussão final.

Mensagens específicas ao estudo de caso

- Nesta situação, ao adotar uma abordagem proativa, poderíamos ter reduzido a chance de ter que gerenciar um conflito de interesse delicado que talvez fosse inevitável, mas provavelmente gerenciável.

- Poderíamos ter feito perguntas melhores (por exemplo, sobre interesses, o contexto político e institucional) e fornecido soluções sobre as quais todo o grupo pudesse concordar desde o início (por exemplo, limites pessoais e profissionais, prioridade dada ao interesse privado ou à pesquisa e ao interesse público)

Mensagens gerais

- Estar melhor preparado, menos estressado e, portanto, mais eficiente na tomada de decisões.
- Compreender melhor o alcance da responsabilidade e as regras éticas básicas para todos os atores envolvidos.
- Envolver, quando necessário, especialistas (por exemplo, em política, ciência política, antropologia) para compreender melhor todo o contexto do projeto de pesquisa.
- Realizar discussões *a priori* e *a posteriori* com o comitê de ética em pesquisa sobre conflitos de interesse e comunicar sua experiência para informar outros grupos.
- Incentivar o diálogo sobre conflitos de interesse durante o projeto de pesquisa.
- Informar e educar o maior número possível de pessoas envolvidas no projeto. Considerar que todos fazem parte do problema e da solução.
- Comunicar sua experiência à equipe, pesquisadores e formuladores de políticas, quando possível (por exemplo, em publicações de pesquisa), e enriquecer este material educativo adicionando exemplos de situações próprias e de outros conflitos de interesse.

D. Resumo

Para se tornar mais experiente no reconhecimento e na gestão de conflitos de interesse em contextos de pesquisa ou vigilância em saúde pública, pesquisadores, profissionais de saúde e outros atores terão de aumentar sua reflexividade individual, preparação individual e coletiva e análise contínua. O objetivo deste módulo, de melhorar a identificação e a gestão de conflitos de interesse na prática, pode parecer idealista, dado que as realidades enfrentadas por pesquisadores e profissionais de saúde já apresentam uma variedade esmagadora de desafios. No entanto, este módulo tem uma meta alcançável: propor um meio e uma oportunidade para discutir um assunto delicado — muitas vezes considerado tabu — que pode ter um impacto negativo significativo não apenas na integridade da pesquisa, mas também nos indivíduos (por exemplo, injustiça, estresse) e em comunidades inteiras (por exemplo, distribuição de recursos, formulação de políticas). O contexto de situações de emergência é altamente imprevisível, tornando ainda mais importante aprender com a experiência. Este módulo apresenta uma abordagem prática e pragmática para coletar, organizar e comunicar informações sobre experiências com conflitos de interesse, a fim de prevenir ou gerenciar aqueles que podem ser previstos com antecedência e lidar com conflitos não previstos ou inevitáveis que surgem no contexto da prática em saúde pública.

Referências

1. Ezeome ER, Simon C. Ethical problems in conducting research in acute epidemics: the Pfizer meningitis study in Nigeria as an illustration. Developing World Bioethics. 2010;10(1):1-10.
2. Brady M. Conflicts of Interest Coalition: Statement of Concern. Conflicts of Interest Coalition; 2011.
3. London L, Matzopoulos R, Corrigal J, Myers JE, Maker A, Parry C. Conflict of interest: A tenacious ethical dilemma in public health policy, not only in clinical practice/research. South African Journal of Bioethics and Law. 2012;5(2):102-8.

4. Stell LK. Conflict of interest in diabetes research. Journal of Diabetes. 2010;2(1):5-6.
5. Williams-Jones B. Beyond a pejorative understanding of conflict of interest. American Journal of Bioethics. 2011;11(1):1-2.
6. Stephens J. Where profits and lives hang in balance. The Washington Post. 17 Dec 2000.
7. Weinfurt KP, Dinan MA, Allsbrook JS, et al. Policies of academic medical centers for disclosing conflicts of interest to potential research participants. Academic Medicine. 2006;81(2):113-8.
8. Smith D. Pfizer pays out to Nigerian families of meningitis drug trial victims. The Guardian. 12 Aug 2011.
9. MacDonald C, McDonald M, Norman W. Charitable conflicts of interest. Journal of Business Ethics. 2002;39:67-74.
10. Potvin MJ. The strange case of Dr. B and Mr. Hide: Ethical sensitivity as a means to reflect upon one's actions in managing conflict of interest. Journal of Bioethical Inquiry. 2012;9:225-7.
11. Cash R, Wikler D, Saxena A, Capron A, editors. Chapter VIII. What to do when loyalties are divided? How should research misbehaviour be defined and policed? In: Casebook on ethical issues in international health research. Geneva: World Health Organization; 2009.

Sugestões de leituras

- Davis M. Ethics and the University. London: Routledge; 1999.
- Davis M, Stark A, editors. Conflict of Interest in the Professions. New York: Oxford University Press; 2001.
- Lo B, Field MJ, editors. Conflict of Interest in Medical Research, Education, and Practice. Washington DC: Institute of Medicine, National Academies Press; 2009.
- Murray TH, Johnston J, editors. Trust and Integrity in Biomedical Research. Baltimore, Maryland: Johns Hopkins University Press; 2010.
- Resnik D. Scientific research and the public trust. Science and Engineering Ethics. 2011;17(3):399-409.
- Responsible Conduct of Research. Conflict of Interest. Training module. New York: Columbia University; 2011.

Coalition Priorité Cancer e a indústria farmacêutica no Quebec: a influência de conflitos de interesse no reembolso de medicamentos caros contra o câncer?

David Hughes, Bryn Williams-Jones

Versão original: Hughes D, Williams-Jones B. Coalition Priorité Cancer and the pharmaceutical industry in Quebec: Conflicts of interest influence in the reimbursement of expensive cancer drugs? Healthcare Policy. 2013;9(1):52-64.

Agradecimentos

Os autores gostariam de agradecer a Sharon Batt pelas observações úteis sobre os rascunhos do manuscrito. Muitas das ideias aqui se beneficiaram de críticas e discussões contínuas com o *Conflict-of-Interest Research Group* na Universidade de Montreal. Hughes foi apoiado por bolsas do *Fonds de recherche du Québec — Société et culture* (FRQ-SC). Esta pesquisa foi financiada por subsídios concedidos a Williams-Jones, pelo FRQ-SC e pelo *Ethics Office of Canadian Institutes of Health Research* (CIHR).

Resumo

No contexto de recursos públicos escassos, os grupos de interesse dos pacientes têm cada vez mais recorrido a organizações privadas para financiamento, incluindo a indústria farmacêutica. Essa prática coloca os grupos de defesa dos pacientes em uma situação de potencial conflito entre os interesses dos pacientes e os das empresas farmacêuticas. Os interesses dos pacientes e da indústria podem convergir em questões relacionadas à aprovação e ao reembolso de medicamentos. Contudo, mesmo nessa questão, os interesses nem sempre se alinham perfeitamente. Usando como estudo de caso o exemplo do Quebec, a *Coalition Priorité Cancer* (CPC), examinamos as questões éticas levantadas por tais relações financeiras no contexto das decisões sobre reembolso de medicamentos. Coletamos, compilamos e analisamos informações publicamente disponíveis sobre a organização e as atividades da CPC; essa abordagem nos permitiu levantar e discutir questões importantes sobre a possível influência exercida pelos doadores sobre os grupos de pacientes. Concluímos com algumas recomendações.

Em outubro de 2011, o Instituto Nacional de Excelência em Saúde e Serviços Sociais de Quebec (INESSS) anunciou que, por razões de custo-efetividade, não poderia recomendar ao Ministério da Saúde o reembolso de quatro medicamentos contra o câncer que estavam em avaliação: Iressa, Tarceva e Alimta para câncer de pulmão, e Afinitor para câncer de rim. Essa decisão foi imediatamente denunciada pela *Coalition Priorité Cancer* (CPC) — um grupo de defesa de pacientes com sede em Quebec (1). A crítica da CPC foi retomada na Assembleia Nacional de Quebec pela então oposição oficial, o *Parti Québécois*, aumentando ainda mais a pressão sobre o Ministro da Saúde liberal na época, Dr. Yves Bolduc. O Ministro interveio junto ao INESSS e, em novembro de 2011, anunciou o reembolso de três dos quatro medicamentos que inicialmente haviam sido rejeitados (Iressa, Tarceva e Alimta) (2). Após essa mudança, um artigo publicado no jornal francófono *Le Devoir* levantou questões sobre a possível influência que a indústria farmacêutica exercia sobre a CPC (3) e, por extensão, sobre a tomada de decisões do governo, destacando que os fabricantes dos medicamentos em questão — AstraZeneca, Eli Lilly, Hoffman-LaRoche e Novartis — haviam fornecido apoio

financeiro significativo à CPC, colocando em questão a independência do grupo de interesse e o potencial de influência indireta da indústria farmacêutica nas decisões governamentais. Essa história foi então repercutida por vários meios de comunicação, aos quais a CPC respondeu reafirmando sua independência (4).

O financiamento da indústria farmacêutica a grupos de interesse de pacientes ou doenças levanta importantes questões éticas relacionadas a conflitos de interesse (CI) e à confiança pública. De particular preocupação é a "subversão" ou "cooptação" de grupos de interesse de pacientes para avançar agendas da indústria. Usando o exemplo da CPC em Quebec como estudo de caso, examinaremos os desafios éticos — e, em particular, os CI financeiros — enfrentados pelos grupos de interesse de pacientes, a fim de refletir sobre as responsabilidades tanto desses grupos quanto da indústria com relação aos CI problemáticos que surgem quando esta última contribui para financiar as atividades daqueles.

Contexto

Grupos de interesse ou de defesa de pacientes costumam fornecer aos seus membros (ou seja, pacientes e suas famílias) informações acessíveis sobre sua condição (por exemplo, etiologia, possíveis tratamentos) e apoio para conviver com a condição. Alguns desses grupos também procuram incentivar a pesquisa sobre sua condição específica, engajando-se em campanhas públicas de arrecadação de fundos e apelando aos formuladores de políticas para criar condições mais favoráveis à condução de pesquisas e ao desenvolvimento de tratamentos. Esses grupos também podem representar seus membros-pacientes na mídia e perante o governo, aparecendo ou mesmo participando como membros de agências regulatórias e comitês consultivos de políticas de saúde ou públicas (por exemplo, grupos de interesse de pacientes estão representados no *Australian Pharmaceutical Benefits Advisory Committee* e em comitês da agência de avaliação do Reino Unido, o *National Institute for Health and Care Excellence* [NICE]) (5,6).

Os grupos de interesse de pacientes são amplamente geridos por voluntários e frequentemente funcionam com fundos operacionais muito limitados, grande parte dos quais provém de doações privadas, mas também de subsídios governamentais. Nas últimas décadas, no entanto, governos de muitos países em desenvolvimento reduziram significativamente o financiamento a grupos de cidadãos de todos os tipos. No Canadá, desde a década de 1990, um contexto de contenção fiscal e uma mudança no papel público dos grupos de cidadãos levaram a uma redução substancial do financiamento de grupos de interesse pelo governo federal (7). Como tal, os grupos de pacientes passaram a recorrer cada vez mais a organizações privadas, incluindo a indústria farmacêutica, para obter financiamento para suas diversas atividades. Um estudo de Ball e colegas (8) sobre grupos de interesse de pacientes nos Estados Unidos, Reino Unido, Austrália, Canadá e África do Sul constatou que, de 69 grupos estudados, 45% declararam financiamento da indústria em seus sites. De forma semelhante, Hemminki e colegas (9) observaram que 71% dos grupos na Finlândia eram financiados por fabricantes de medicamentos, enquanto O'Donovan (10) notou apoio da indústria em pelo menos 47% dos grupos na Irlanda.

Do ponto de vista da indústria farmacêutica, uma associação com grupos de interesse de pacientes apresenta muitas vantagens. Tais colaborações permitem que os grupos de interesse, e portanto os pacientes, tanto acessem quanto compartilhem informações sobre produtos do fabricante diretamente relacionados às suas condições. Além disso, como os grupos de interesse colocam um rosto humano na doença, eles conferem credibilidade às causas que a indústria defende (6,9). Mas as relações entre grupos de interesse de pacientes

e a indústria farmacêutica são extremamente variadas e podem se caracterizar, por um lado, pela recusa de financiamento, e por outro, pela cooperação ou mesmo cooptação.

1. Recusa de financiamento da indústria: Alguns grupos recusam qualquer financiamento da indústria, motivados por razões políticas ou pelo desejo de manter sua independência e credibilidade pública. Por exemplo, o *Breast Cancer Action* de San Francisco recusa explicitamente o financiamento da indústria para resguardar sua credibilidade e legitimidade política (10,11). O *Breast Cancer Action Montreal* e a *Society for Diabetic Rights* são exemplos desse tipo de grupo no Canadá. Alguns grupos de consumidores de saúde, como *Women and Health Protection*, *PharmaWatch* e a *Canadian Health Coalition*, também operam totalmente independentes do financiamento da indústria.[1]

2. Cooperação: Grupos que aceitam algum financiamento da indústria podem ser mais ou menos cautelosos em suas relações. Podem exigir diferentes níveis de divulgação em seus relatórios anuais ou em seus sites (apenas os nomes dos doadores, divulgação completa dos valores recebidos, programa financiado ou porcentagem do orçamento total). Em casos de financiamento de projetos e patrocínio de atividades, a política do Canadian Cancer Action Network estipula que "o patrocinador será reconhecido de forma acordada nas negociações com a empresa." Diferentemente da maioria dos grupos, a Epilepsy Action Australia especifica os valores das doações de empresas farmacêuticas em seu relatório anual (8). Alguns grupos também podem exigir acordos de "sem vínculos" para qualquer financiamento a fim de manter sua independência. Por exemplo, a política do *Fibromyalgia and Chronic Fatigue Syndrome Canada* exige um acordo escrito "reconhecendo a autonomia e independência da FM-CFS Canada e de suas atividades separadas de qualquer influência da empresa apoiadora." Também exige que todas as bolsas educacionais sejam irrestritas (12). No entanto, a política do *Canadian Cancer Action Network*, embora mantenha o controle editorial de seus grupos sobre todo o material, permite que empresas que financiem projetos específicos tenham representação em seu comitê diretor (13). Outros grupos podem se preocupar muito menos com os problemas que podem resultar dessas parcerias e não ter diretrizes ou procedimentos formais.

3. Cooptação: Existem alguns casos em que organizações foram completamente cooptadas pela indústria (por exemplo, a *Society for Women's Health Research* nos Estados Unidos (14)) ou mesmo criadas do zero pela indústria, mantendo a aparência de organizações independentes de base (10,15). No entanto, se esses grupos passam a ser vistos como representantes dos interesses da indústria, correm o risco de perder sua credibilidade pública e sua utilidade para a indústria (15-17).

Os interesses dos pacientes e da indústria podem convergir em questões relacionadas à aprovação e reembolso de medicamentos (9,18). Pacientes e grupos de interesse desejam legitimamente ter acesso a medicamentos melhores e mais eficazes, enquanto a indústria tem interesse em expandir sua participação de mercado ou obter o reembolso de um novo medicamento pelos planos de saúde. Quando tais interesses se alinham, pode ser muito vantajoso para os fabricantes financiar as atividades de grupos de interesse de pacientes.

[1] Como a missão da maioria dos grupos de defesa do consumidor consiste em proteger os consumidores contra abusos corporativos (por exemplo, publicidade enganosa), esses grupos tendem a ser muito menos propensos, em comparação com outros grupos de advocacy (como associações de pacientes), a aceitar financiamento de empresas farmacêuticas.

Ao fazer lobby junto aos governos e atuar na mídia, os grupos de pacientes podem ser muito eficazes na promoção de certas agendas. Esses grupos podem influenciar as decisões das agências de avaliação (e já o fizeram no passado) em favor de determinados medicamentos, ou até contribuir para reverter decisões sobre a inclusão em planos de seguro de medicamentos (19). Por exemplo, a campanha da *Alzheimer's Society* do Reino Unido contra uma decisão do NICE contribuiu para ampliar o acesso ao Aricept, Exelon, Reminyl e Ebixa (20). Além disso, Carpenter (21) demonstrou que o tempo exigido pela *Food and Drug Administration* (FDA) dos EUA para revisar e aprovar um medicamento foi menor quando a condição médica em questão era representada por grupos de defesa bem organizados e financiados. No entanto, esse tipo de relação pode gerar importantes armadilhas. Por exemplo, um estudo entre organizações europeias de pacientes e consumidores revelou uma associação entre receber financiamento de empresas farmacêuticas e apoiar um papel ampliado dessas empresas como provedoras de informação (22). Problemas potenciais são até explicitamente reconhecidos pela *Research-Based Pharmaceutical Companies* do Canadá, a associação que representa a indústria farmacêutica: "Dada a gama de questões em comum, é natural que a indústria farmacêutica e os grupos de partes interessadas trabalhem juntos. No entanto, a indústria também reconhece que existe o potencial de conflito de interesse, real ou percebido, na relação" (23).

Neste artigo, focamos no caso da *Coalition Priorité Cancer* (CPC), um grupo de interesse de pacientes do Quebec muito ativo em questões de reembolso de medicamentos oncológicos. Embora provavelmente seja um caso atípico entre os diversos grupos de pacientes do Quebec em termos de seu financiamento pela indústria (que é substancial), sua influência sobre os tomadores de decisão provinciais faz dele um ator importante a ser estudado, e um exemplo notável dos desafios tanto para os grupos de pacientes quanto para a indústria farmacêutica na gestão de CIs potencialmente muito problemáticos

Métodos

Para este estudo, seguimos três etapas gerais. Primeiro, realizamos uma revisão ampla e não sistemática da literatura sobre a relação entre grupos de pacientes e empresas farmacêuticas, a fim de identificar os principais elementos analíticos e os problemas principais relacionados a tais relações. Segundo, coletamos todas as informações publicamente disponíveis sobre a história e as atividades da CPC (Appendix 1) desde sua criação em 2001 até o final de 2011, assim como uma lista de seus membros (Appendix 2). As fontes de informação sobre a CPC incluíram:

1. o site do CPC;
2. notícias de jornais *(La Presse¸ Le Devoir*);
3. comentários na Assembleia Nacional do Quebec;
4. documentos disponíveis publicamente relacionados a fóruns, simpósios e conferências organizados pela CPC (programas de eventos, apresentações etc.);
5. duas seções especiais ("cahiers spéciaux") publicadas pela CPC no jornal *Le Soleil* (2009 e 2011); e
6. estudos, pesquisas e petições encomendados pela CPC.

A maior parte das informações foi obtida diretamente do site da CPC, mas também por meio de buscas no Google e no site da Assembleia Nacional de Quebec com as palavras-chave "*Coalition Priorité Cancer*". Para selecionar artigos de jornais, pesquisamos no banco de dados Eureka pelas palavras-chave "*Coalition Priorité Cancer*" para identificar artigos relevantes na imprensa francófona de Quebec. (As citações em francês no texto foram traduzidas para o

inglês, e os artigos de jornais são referenciados: D = *Le Devoir* e P = *La Presse*, seguidos da data de publicação). Em terceiro lugar, a organização, as atividades e as intervenções da CPC foram analisadas de forma dedutiva, com base nos elementos identificados na revisão da literatura. O conteúdo dos jornais não foi analisado de forma indutiva e independente; foi utilizado assim como outras fontes de informação sobre a CPC. Todos os três apêndices foram compilados pelos autores. As informações sobre o status de avaliação dos medicamentos no Appendix 3 foram obtidas dos relatórios de avaliação do INESSS disponíveis no site dessa agência.

Resultados e Discussão

Os principais elementos analíticos e problemas em potencial identificados na literatura foram:

1. a parcela da renda de um grupo de interesse de pacientes que provém da indústria;
2. o fato de que os fabricantes tendem a apoiar grupos que atuam em suas áreas terapêuticas específicas — isso fornece uma pista sobre o caráter interessado de suas doações;
3. a influência dos doadores na orientação dos grupos por meio do financiamento de certas atividades em detrimento de outras;
4. a tendência de grupos de interesse de pacientes que recebem financiamento da indústria de defender a posição da indústria de que o processo de avaliação e aprovação de medicamentos é longo e rigoroso demais — uma posição que foca no acesso e pode minimizar outros critérios, como segurança e uso eficiente de recursos;
5. negligência dos grupos de pacientes em relação a questões sobre preços de medicamentos e políticas de preços; e
6. as práticas de gestão e divulgação de conflitos de interesse.

Na discussão a seguir, desenvolvemos cada ponto e exploramos sua relação com o caso da CPC e com grupos de interesse em geral.

A CPC reúne 40 organizações (por exemplo, grupos de interesse, organizações profissionais, cadeiras de pesquisa universitárias) e foi criada em 2001 para “defender e dar voz àqueles afetados pelo câncer (pacientes, sobreviventes, suas famílias e seus parentes) e fortalecer a organização da luta contra o câncer” (24). Os principais objetivos declarados do grupo são:

- desenvolver — em parceria com diversos atores na luta contra o câncer, incluindo líderes da sociedade civil e decisores políticos — um plano provincial de combate ao câncer;
- promover a criação de uma agência para melhor coordenar e fortalecer a luta contra o câncer;
- propor e apoiar qualquer medida que melhore os serviços para todas as pessoas afetadas pelo câncer;
- desenvolver parcerias entre organizações comunitárias, o sistema de saúde e o governo;
- assegurar uma vigilância contínua da luta contra o câncer; e
- educar, conscientizar e mobilizar o público (24).

As atividades da CPC incluem a produção de pesquisas, petições, fóruns, conferências, coletivas de imprensa e comunicados à imprensa (Appendix 1). Ela é financiada por contribuições das organizações membros (Appendix 2) em base anual ou para atividades

específicas, por inscrições individuais nas diversas atividades da CPC e por apoio financeiro dos setores público e privado, incluindo 13 fabricantes de medicamentos (Appendix 3).

A parcela dos recursos operacionais de um grupo de interesse de pacientes que provém da indústria, em comparação com doações individuais ou apoio governamental, é uma questão central levantada na literatura. Em alguns casos, a porcentagem de recursos operacionais oriundos da indústria pode ser relativamente limitada, como 6% a 7% no caso da *Canadian Arthritis Society* ou 9% no caso da *Cancerbackup* (25). Em outros casos, porém, o financiamento da indústria pode ser mais substancial, alcançando 30% no caso da *Diabetes Federation of Ireland* (10). Em seu estudo com 39 organizações finlandesas que declararam receber financiamento da indústria, Hemminki e colaboradores (9) observaram que, para quatro grupos, esse financiamento representava mais de 20% de seus orçamentos anuais. No caso da CPC, 60% a 65% de seu orçamento em 2011 provinham da indústria farmacêutica (3), um valor extremamente elevado quando comparado a outros casos citados na literatura. Embora a parcela relativa do orçamento operacional seja um indicador da importância do CI financeiro, o valor absoluto do financiamento também é significativo, pois mesmo uma pequena porcentagem de um orçamento muito elevado pode representar uma soma considerável de dinheiro.

Um estudo de Rothman e colaboradores (17) sugere que os fabricantes tendem a apoiar grupos que atuam em suas áreas terapêuticas específicas. Isso implica, não surpreendentemente, que o apoio da indústria a grupos de interesse de pacientes não é puramente altruísta, mas interessado. Das 13 empresas farmacêuticas que financiaram a CPC em 2011–2012, todas têm interesse na oncologia. Além disso, em 2011–2012, os 13 fabricantes tinham produtos que haviam sido rejeitados em avaliação ou ainda não avaliados (Appendix 3). Todas essas empresas tinham um interesse claro em ver a CPC apoiar seus casos junto aos tomadores de decisão e reguladores, especialmente no que diz respeito à aprovação e ao reembolso de seus medicamentos.

Na ausência de acordos “sem compromisso”, os doadores podem exercer alguma influência sobre a orientação dos grupos ao financiar determinadas atividades em detrimento de outras. Cabe observar que a maioria das atividades da CPC que se sabe terem sido especificamente financiadas por empresas farmacêuticas diz respeito à questão do reembolso de medicamentos oncológicos (conferências em 2010 e 2011; “*cahiers spéciaux*” em 2009 e 2011). A partir de 2009, a questão do reembolso de medicamentos assumiu maior destaque nas atividades da CPC e, em 2011, tornou-se predominante.

Agências de avaliação como o INESSS, no Quebec, têm a responsabilidade de formular recomendações relativas à aprovação e ao reembolso de medicamentos farmacêuticos com base em sua segurança, eficácia e eficiência (custo–benefício), bem como na equidade e na sustentabilidade da oferta de medicamentos. Batt (26) observou que grupos de interesse em saúde no Canadá que recebem financiamento da indústria (por exemplo, a *Best Medicine Coalition*) tendem a defender a posição da indústria de que o processo de avaliação e aprovação de medicamentos é excessivamente longo e rigoroso. Por outro lado, os grupos que não recebem financiamento da indústria (grupos de consumidores como *Women and Health Protection*, *PharmaWatch* e a *Canadian Health Coalition*) tendem a defender uma maior regulação dos medicamentos e padrões de segurança mais elevados, tanto antes quanto depois da comercialização. Embora os grupos de interesse de pacientes sejam heterogêneos em sua constituição, filiação, missão e funcionamento, tal dicotomia entre grupos que recebem e os que não recebem financiamento da indústria pode levar à hipótese de que interesses financeiros significativos possam ter um impacto importante ou até mesmo

moldar o comportamento desses grupos. A CPC se encaixa nesse padrão, pois adotou a posição da indústria em diversas ocasiões: por exemplo, “A Coalizão, portanto, insiste que o Quebec reveja o funcionamento do Conselho [*du médicament*], que considera demasiado lento e demasiado severo” (D.2010.12.09).

Entretanto, acelerar e flexibilizar o processo de avaliação está frequentemente associado a menos evidências e a maiores riscos para os pacientes (27). Nesse sentido, a posição da CPC sobre o Avastin, para o câncer de mama metastático, parece problemática. O Avastin foi aprovado para essa indicação pela FDA em 2008 e pela Health Canada em 2009, mas essas aprovações estavam condicionadas à obtenção de dados adicionais, uma vez que a eficácia e a segurança não haviam sido claramente estabelecidas. Em junho de 2011, sem que nenhum estudo tivesse ainda demonstrado a eficácia e a segurança do Avastin para câncer de mama, um comitê de estudo da FDA recomendou a revogação da aprovação do medicamento para essa indicação (28); em novembro, a FDA e a Health Canada seguiram essa recomendação (29). Ainda assim, em outubro, embora a FDA já tivesse recomendado a retirada do Avastin, a CPC denunciou a rejeição, pelo INESSS, de oito medicamentos contra o câncer para câncer de mama metastático, incluindo o Avastin (comunicado de imprensa da CPC, 2011.10.04) (30). Em suas intervenções, a CPC nunca mencionou as questões levantadas pelo comitê de estudo da FDA em torno da segurança e da eficácia do Avastin no tratamento do câncer de mama.

A opinião da CPC sobre a severidade excessiva do processo de avaliação de medicamentos não se restringiu ao critério de valor terapêutico, mas também ao critério de eficiência (relação custo–benefício): “O processo de aprovação desses medicamentos é muito longo e, nos casos de recusa, os argumentos financeiros ocupam espaço excessivo, lamenta também a Dra. Audet-Lapointe” (P.2010.12.09). A partir de nossa análise e com base nas informações coletadas, o critério de eficiência da avaliação não parece ser relevante para a CPC. De fato, ela frequentemente questiona: “Qual é o custo da vida no Québec?” (comunicado de imprensa da CPC, 2011.10.04; P.2011.10.05). A ideia subjacente parece ser a de que a vida não tem preço. No entanto, o reembolso de medicamentos sem consideração pelos custos não constitui um uso responsável e eficiente dos recursos e pode ameaçar a sustentabilidade dos planos de seguro de medicamentos (19). Além disso, qualquer inclusão de um novo medicamento implica um custo de oportunidade, isto é, implica necessariamente o abandono ou a redução do acesso a outro serviço (31). Torna-se, assim, importante considerar se o reembolso desses medicamentos caros e de baixa eficiência constitui o melhor uso dos recursos na luta contra o câncer (32).

Além de exercer pressão sobre agências e formuladores de políticas para que aprovem e paguem determinados medicamentos, os grupos de interesse de pacientes também poderiam pressionar a indústria e os governos a reduzir os preços dos medicamentos. No entanto, como observa Batt (11), “a precificação de medicamentos em si tem sido uma área negligenciada de lobby direto por grupos de defesa de pacientes e da saúde no Canadá” (p.12). Essa escolha de alvo provavelmente não é alheia ao fato de que muitos grupos de interesse recebem financiamento da indústria. Mas também pode estar relacionada ao fato de esses grupos terem sido menos capazes de mobilizar a expertise científica (economia da saúde) necessária para pressionar por reduções de preços. Quando o desafio era simplesmente obter acesso aos medicamentos necessários para seus membros (isto é, o reembolso nos planos de medicamentos), o custo real do medicamento era uma consideração secundária ou subsidiária.

Embora a CPC pressione constantemente o INESSS e os seguradores de saúde a fazer concessões quanto ao preço dos medicamentos anticancerígenos, não encontramos evidências de que ela, de modo semelhante, convoque os fabricantes a reduzir esses preços (33). Tampouco encontramos evidências de que a CPC denuncie o descumprimento, por parte da indústria farmacêutica, de acordos firmados com o Governo do Quebec para garantir o menor preço pago no Canadá (regra BAP: *Best Available Price* [Melhor Preço Disponível]). De fato, os fabricantes concluíram acordos secretos com outras províncias sobre o preço de medicamentos anticancerígenos, acordos que contrariam a regra BAP do Quebec (34).

Um primeiro passo para uma melhor gestão de conflitos de interesse é a transparência e a divulgação (35). A *Association of the British Pharmaceutical Industry* (ABPI) e a *European Federation of Pharmaceutical Industries and Associations* (EFPIA), associações das indústrias farmacêuticas britânicas e europeias, respectivamente, possuem códigos de prática que exigem que as empresas associadas tornem pública a lista de organizações às quais fornecem apoio. A lista deve incluir o montante da assistência financeira e uma descrição detalhada do apoio não financeiro (36,37). No Canadá, as "Diretrizes para Transparência no Financiamento de Stakeholders" da Rx&D recomendam aos membros a divulgação, por meio de seus sites e relatórios anuais, de todos os stakeholders aos quais fornecem financiamento direto; porém, não exigem a divulgação do valor do apoio. O código da Rx&D é voluntário, mas a filiação à organização exige que as empresas o cumpram (38). Não existe um equivalente à ABPI ou à EFPIA para os grupos de interesse de pacientes que estabeleça padrões de prática ou ofereça diretrizes para essa comunidade.

Um estudo do Reino Unido constatou que apenas 26% dos 246 grupos de defesa de pacientes que recebem financiamento da indústria declaram essas informações em seus sites: 22 grupos nomeiam as empresas, 18 fornecem informações sobre o tipo de atividade financiada, 14 sobre os montantes e 4 sobre a parcela de seu orçamento proveniente da indústria (18). Ball e colaboradores (8) analisaram 69 sites de organizações de pacientes nacionais e internacionais sediadas nos Estados Unidos, Reino Unido, Austrália, Canadá e África do Sul, e constataram que apenas um terço especificava a fonte de seu financiamento e o nome do doador, mas sem necessariamente indicar o montante do financiamento. De forma semelhante, Rothman e colaboradores (17) verificaram que, entre 161 grupos dos EUA que recebiam financiamento da Eli Lilly, 25% relataram receber financiamento desse fabricante e 10% indicaram o uso dos recursos, mas nenhum divulgou os valores recebidos.

Quanto à divulgação das fontes de financiamento, as práticas da CPC são mínimas. Em seu site, o grupo fornece uma lista de doadores da indústria farmacêutica, mas sem especificar os montantes ou o uso das doações; tampouco a CPC disponibiliza um relatório anual público. No entanto, para algumas atividades específicas, os logotipos dos doadores aparecem em documentos oficiais ("*états généraux*" [estados gerais], conferências nacionais; "*cahiers spéciaux*" [cadernos especiais]). O site da CPC afirma que "[a]s contribuições financeiras de nossos parceiros, sejam de instituições públicas ou de empresas privadas, são regidas por uma Política de Parcerias do Conselho de Administração da Coalizão e impedem qualquer interferência na governança da Coalizão" (39). E, conforme citado em um artigo do *Le Devoir*, segundo o porta-voz da CPC, "[a] Coalizão não depende das empresas farmacêuticas em sua tomada de decisão" (D.2011.12.03). Contudo, não são fornecidos detalhes sobre a Política de Parcerias, nem essa política está disponível online. Essa omissão levanta claramente questões importantes. Mesmo que os doadores da indústria não estejam diretamente envolvidos nos processos decisórios de um grupo — especialmente quando a

parcela dos recursos operacionais proveniente da indústria é substancial — pode-se razoavelmente questionar se o grupo é, de fato, capaz de tomar decisões ou adotar posições que contrariem os interesses de seus principais doadores.

Conclusão

Grupos de interesse ou de defesa de pacientes desempenham um papel significativo na conscientização sobre doenças específicas, no apoio aos pacientes e na contribuição para a tomada de decisões sobre o desenvolvimento e o financiamento de medicamentos novos e existentes. Para desempenhar esse papel de forma eficaz, esses grupos precisam de apoio financeiro. Em um contexto de escassez de recursos públicos, esses grupos têm recorrido cada vez mais ao setor privado para financiamento. Com 60% de seu financiamento proveniente da indústria farmacêutica, a CPC é um exemplo de grupo particularmente vulnerável à influência.

Os interesses dos pacientes e da indústria podem convergir em questões relacionadas à aprovação e ao reembolso de medicamentos. Mas mesmo em questões de reembolso de medicamentos, esses interesses nem sempre se alinham perfeitamente. A partir de nossa análise e com base nas informações disponíveis, o compromisso da CPC com seus pacientes-membros não parece ser ideal em diversas ocasiões. Por exemplo, a ausência de uma posição clara ou de um alerta contra o uso do Avastin para câncer de mama levanta questões sérias sobre o papel da organização como instância de vigilância ou como fonte confiável de aconselhamento para sua comunidade de pacientes. Além disso, o foco da CPC na questão do reembolso de medicamentos caros e de baixa eficiência também levanta questionamentos, pois tal reembolso implica um custo de oportunidade importante e não parece ser a melhor forma de utilizar recursos escassos no combate ao câncer. Por fim, não encontramos evidências de que a CPC tenha pedido aos fabricantes que reduzissem preços ou pressionado o governo de Quebec a negociar preços mais baixos dos medicamentos, como fazem outras províncias. Da mesma forma, não encontramos evidências de que a CPC tenha denunciado o descumprimento, por parte da indústria, de acordos com o governo de Quebec para garantir o menor preço pago no Canadá.

Para que grupos de interesse de pacientes possam gerenciar os problemáticos conflitos de interesse financeiros nos quais se encontram ao aceitar financiamento do setor privado (por exemplo, das indústrias farmacêutica ou de dispositivos médicos), esses grupos deveriam, no mínimo, ser obrigados a divulgar publicamente os nomes dos doadores, bem como o montante, a natureza e o uso do apoio recebido de doadores públicos ou privados. Eles também deveriam incluir detalhes sobre conflitos de interesse de quaisquer assessores do grupo, e o material de divulgação precisa ser destacado e acessível. Além disso, doações gerais deveriam ser preferidas, e o financiamento específico de atividades desencorajado, a fim de limitar a capacidade dos doadores de orientar de forma sutil as atividades dos grupos. Acima de tudo, mais financiamento público tornaria os grupos de defesa menos dependentes de fontes privadas da indústria. Contudo, no atual contexto econômico de redução do financiamento público a grupos de interesse de pacientes, e diante da evidente dificuldade de financiar atividades por meio de doações privadas individuais, muitos grupos optarão por recorrer ao setor privado em busca de apoio. Torna-se então essencial que os grupos de interesse de pacientes busquem total transparência em relação às suas atividades de captação de recursos, aos seus orçamentos operacionais e às suas políticas de governança, se quiserem proteger a confiança que desenvolveram junto a seus membros e à sociedade civil. Tal transparência permitiria um escrutínio público adequado sobre o funcionamento dos grupos de interesse, tornando-os vetores menos eficazes de mensagens da indústria e, assim, menos

abertos a e menos interessantes para manipulação. Por fim, um papel ampliado para grupos de defesa sem financiamento da indústria pode ajudar a tornar o debate sobre o reembolso de medicamentos e as eventuais decisões de política pública mais críveis e responsáveis.

Limitações

Este estudo apresenta várias limitações. Em primeiro lugar, as informações sobre a CPC limitaram-se ao que estava publicamente disponível na Internet e nos jornais. Por exemplo, um porta-voz do grupo mencionou que suas relações com os doadores são reguladas por uma Política de Parcerias, mas não entramos em contato com a CPC para obter esse documento e, portanto, não o incluímos em nossa análise. Essa abordagem reflete nossa posição normativa de que tais informações deveriam ser públicas e facilmente acessíveis para que um grupo seja transparente e, assim, responsável. Em segundo lugar, nosso estudo não nos permitiu fazer inferências causais, embora ainda pudemos tirar conclusões razoáveis a partir das associações entre o patrocínio das empresas e as posições e ações do grupo. Por fim, embora um estudo de caso não permita generalizações para a prática de outros grupos de pacientes, ele aponta questões importantes de preocupação que são generalizáveis.

Referências

1. Lacoursière A. Québec accusé de faire primer les considérations économiques. La Presse. 5 Oct 2011.
2. Krol A. Drôle de message. La Presse. 24 Nov 2011.
3. Daoust-Boisvert A. Remboursement de médicaments — Qui influence Québec? Le Devoir. 28 Nov 2011.
4. Lacoursière A. Québec s'interroge sur l'éthique de la Coalition priorité cancer. La Presse. 28 Nov 2011.
5. Allsop J, Jones K, Baggott R. Health consumer groups in the UK: a new social movement? Sociology of Health & Illness. 2004;26(6):737-56.
6. Lofgren H. Pharmaceuticals and the consumer movement: the ambivalences of 'patient power'. Australian Health Review. 2004;28(2):228-37.
7. Jeson J, Philips SD. Regime shift: new citizenship practices in Canada. International journal of Canadian studies / Revue internationale d'études canadiennes. 1996;(14):111-36.
8. Ball DE, Tisocki K, Herxheimer A. Advertising and disclosure of funding on patient organisation websites: a cross-sectional survey. BMC Public Health. 2006;6:201.
9. Hemminki E, Toiviainen HK, Vuorenkoski L. Co-operation between patient organisations and the drug industry in Finland. Social Science & Medicine. 2010;70(8):1171-5.
10. O'Donovan O. Corporate colonization of health activism? Irish health advocacy organizations' modes of engagement with pharmaceutical corporations. International Journal of Health Services. 2007;37(4):711-33.
11. Batt S. Marching to different drummers: health advocacy groups in Canada and funding from the pharmaceutical industry. Women and Health Protection. 2005.
12. Fibromyalgia and Chronic Fatigue Syndrome Canada (FM-CFS Canada). FM-CFS Canada Policy on Receiving Financial Support from the Pharmaceutical Industry and Medically-Related Products Industry. 2004.
13. Canadian Cancer Action Network (CCAN). CCAN Code of Conduct Governing Corporate Funding. 2012.
14. Mundy A. Hot flash, cold cash. The Washington Monthly. 1 Jan 2001.
15. Herxheimer A. Relationships between the pharmaceutical industry and patients' organisations. BMJ. 2003;326(7400):1208-10.
16. Jacobson MF. Lifting the veil of secrecy from industry funding of nonprofit health organizations. International Journal of Occupational and Environmental Health. 2005;11(4):349-55.
17. Rothman SM, Raveis VH, Friedman A, Rothman DJ. Health advocacy organizations and the pharmaceutical industry: an analysis of disclosure practices. American Journal of Public Health. 2011;101(4):602-9.
18. Jones K. In whose interest? Relationships between health consumer groups and the pharmaceutical industry in the UK. Sociology of Health and Illness. 2008;30(6):929-43.
19. Ferner RE, McDowell SE. How NICE may be outflanked. BMJ. 2006;332(7552):1268-71.
20. Alzheimer's Society. The story so far. 2011.
21. Carpenter DP. The political economy of FDA drug review: processing, politics, and lessons for policy. Health Affairs. 2004;23(1):52-63.
22. Perehudoff SK, Alves TL. The patient & consumer voice and pharmaceutical industry sponsorship. Amsterdam: Health Action International; Jan 2011.

23. Rx&D, Canada's Research-Based Pharmaceutical Companies. Guidelines for Transparency in Stakeholder Funding. Jan 2009.
24. Coalition Priorité Cancer. À propos de nous. 2012.
25. Mintzes B. Should patient groups accept money from drug companies? No. BMJ. 2007;334(7600):935.
26. Batt S. Who pays the piper? Industry funding of patients' groups. In: Ford F Anne Rochon, Saibil D, editors. The Push to Prescribe: Women and Canadian Drug Policy. Women's Press; 2010. p. 185-206.
27. Abraham J, Davis C. Mapping the social and political dynamics of drug safety withdrawals in the UK and the US. Sussex, England: University of Sussex; Jan 2002.
28. Mai-Duc C. FDA advisers vote against Avastin for breast cancer treatment. Los Angeles Times. 29 Jun 2011.
29. Pollack A. F.D.A. revokes approval of avastin for use as breast cancer drug. The New York Times. 18 Nov 2011.
30. Derfel A. Quebec won't fund eight 'vital' cancer drugs. The Gazette. 5 Oct 2011.
31. Drummond MF, Sculpher MJ, Claxton K, Stoddart GL, Torrance GW. Methods for the Economic Evaluation of Health Care Programmes. Oxford: Oxford University Press; 2015.
32. Hughes D. Le rationnement équitable des médicaments onéreux au Québec — les critères d'évaluation et principes éthiques. Éthique publique. 2012;14(2).
33. Gagnon MA. Détournement de cause. Protégez-Vous. 20 Jan 2012.
34. Gagnon MA. Des ententes secrètes nuisibles. Protégez-Vous. Jul 2011.
35. Hurst SA, Mauron A. A question of method: the ethics of managing conflicts of interest. EMBO Reports. 2008;9(2):119-23.
36. Association of the British Pharmaceutical Industry (ABPI). Code of Practice for the Pharmaceutical Industry 2012. London, UK: Prescription Medicines Code of Practice Authority; Jan 2012.
37. European Federation of Pharmaceutical Industries and Associations (EFPIA). EFPIA Code of Practice on Relationships Between the Pharmaceutical Industry and Patient Organisations. Brussels; Jun 2011.
38. Rx&D, Canada's Research-Based Pharmaceutical Companies. Guidelines for Transparency in Stakeholder Funding: Interpretation Document. Jan 2009.
39. Coalition Priorité Cancer. Notre financement: Le financement de la Coalition Priorité Cancer. 2012.

Acessibilidade e transparência dos instrumentos de política de conflitos de interesse de editores em periódicos médicos

Elise Smith, Marie-Josée Potvin, Bryn Williams-Jones

Versão original: Smith E, Potvin M-J, Williams-Jones B. Accessibility and transparency of editor conflicts of interest policy instruments in medical journals. Journal of Medical Ethics. 2012;38(11):679-84.

Resumo

Contexto: Houve uma discussão significativa sobre a necessidade de gerir conflitos de interesse (CI) em periódicos médicos. Isso levou muitos periódicos a implementar políticas para gerir CI de autores e pareceristas; no entanto, surpreendentemente, pouca atenção tem sido dada aos conflitos de interesse dos editores de periódicos.

Objetivo: O objetivo deste estudo exploratório foi determinar se as políticas eram acessíveis ao público e aos pesquisadores, e discutir o impacto potencial sobre a transparência pública.

Desenho do estudo: Os autores realizaram uma busca na internet por instrumentos de política de CI de editores que foram desenvolvidos, implementados e divulgados pelos 10 principais periódicos médicos revisados por pares (Fator de Impacto *ISI Web of Knowledge* de 2010), e avaliaram sua acessibilidade geral mensurando o nível de dificuldade para navegar no site do periódico (número de cliques necessários para encontrar os instrumentos de política).

Resultados: Apenas quatro dos 10 periódicos médicos (40%) incluídos neste estudo possuem diretrizes de política de CI acessíveis que incluem editores (JIM, PLoS Medicine, AIM, CMAJ). Um periódico (NEJM) apresentou um editorial sobre o tema, e outro (*The Lancet*) mencionou CI de editores em suas diretrizes gerais. Esses documentos não são facilmente acessíveis; partindo do site principal do periódico, são necessários pelo menos quatro cliques para acessá-los.

Conclusão: Esses resultados sugerem que há uma falta geral de instrumentos acessíveis de política de CI sobre editores entre os principais periódicos médicos, o que pode, consequentemente, ter um impacto negativo na confiança atribuída a esses periódicos.

Agradecimentos

Os autores gostariam de agradecer a Ghislaine Mathieu, Zubin Master e aos pareceristas anônimos por seus comentários e sugestões inestimáveis sobre este manuscrito, e a Camille Assémat por sua ajuda na coleta preliminar de dados. Muitas das ideias deste artigo se beneficiaram da crítica contínua e das discussões com o *Conflict-of-Interest Research Group*.

Introdução

À medida que as relações e os arranjos entre universidades e a indústria continuam a se expandir, o conflito de interesses (CI) emergiu como um tema de interesse crescente na mídia e nos círculos acadêmicos. No que diz respeito às práticas de publicação, as discussões sobre CI normalmente se concentram em autores e pareceristas (1). No entanto, editores de periódicos também podem vivenciar situações de CI quando seus interesses — sejam eles financeiros, pessoais, ideológicos ou institucionais — influenciam suas obrigações e deveres

primários. Notadamente, os editores têm o dever de garantir a integridade do processo de revisão e, ao fazê-lo, contribuir para um nível apropriado de objetividade e imparcialidade na publicação científica. Um elevado padrão de integridade de um periódico oferece ao seu público leitor (acadêmicos, profissionais da saúde e o público em geral) um maior grau de segurança quanto à veracidade e à confiabilidade dos resultados publicados.

Por outro lado, qualquer comprometimento que enfraqueça a integridade de um periódico afetará sua reputação e poderá suscitar dúvidas, entre diversos públicos interessados, acerca do próprio processo de pesquisa científica e de publicação.

Na literatura médica, o CI pode ser definido como:

> [...] existente quando um indivíduo ou uma instituição possui um interesse secundário (por exemplo, participação societária em uma *start-up* de biotecnologia) que cria um risco de influência indevida sobre decisões ou ações que afetam um interesse primário (por exemplo, a condução de uma pesquisa médica objetiva e confiável) (2).

Por exemplo, um editor pode decidir publicar e promover o manuscrito de um amigo ou de um familiar enquanto minimiza ou ignora críticas levantadas pela revisão por pares. Por outro lado, um editor — que também realiza pesquisa acadêmica — pode se recusar a publicar o manuscrito de um concorrente. Editores são frequentemente responsáveis por escolher os pareceristas e podem selecionar indivíduos com perspectivas científicas específicas que reflitam uma ideologia estreita ou enviesada. Editores podem ter interesses financeiros significativos (por exemplo, com empresas farmacêuticas ou de dispositivos médicos) que podem influenciar sua decisão de publicar ou rejeitar um manuscrito. Editores também podem ter em mente a viabilidade financeira de seu periódico ao escolher quais manuscritos publicar; consequentemente, podem decidir aceitar e produzir comunicados de imprensa para artigos particularmente “noticiáveis” ou “sensacionalistas” a fim de aumentar a popularidade e, assim, assinaturas e vendas de artigos (3). No entanto, o artigo noticiável que vende bem pode carecer de uma metodologia suficientemente robusta ou não apresentar qualquer avanço científico real ou contribuição ao conhecimento. Mesmo que sejam completamente confiáveis, esses artigos noticiáveis não deveriam receber tratamento especial quando comparados a outros trabalhos igualmente respeitáveis de autores menos conhecidos ou sobre temas menos sensacionalistas ou atraentes. A tensão entre viabilidade financeira e objetividade acadêmica é inevitável em um negócio como a publicação médica, especialmente com a migração para o acesso aberto e a experimentação contínua com o modelo de negócios dos periódicos. Mesmo em editoras nas quais o proprietário detém a responsabilidade financeira e o editor recebe considerável independência, é provável que ainda existam tensões, e conflitos podem, assim, surgir entre proprietário e editor. Os desfechos desse tipo de CI editorial são diversos e podem incluir falta de integridade no processo de avaliação por pares, diminuição da reputação do periódico e limitação da objetividade e da imparcialidade na apresentação dos resultados de pesquisa. No longo prazo, isso pode impactar negativamente o bem-estar dos pacientes e da comunidade.

A definição supracitada de CI é relativamente ampla e, portanto, os exemplos de CI editorial serão diversos em escopo e gravidade. Como esses CI podem não ser graves em todos os momentos, pode ser impossível conhecer seus potenciais consequências negativas fora de um contexto específico. Riscos e consequências potenciais de diferentes formas de CI — incluindo, mas não se limitando a CI financeiros ou profissionais — devem ser considerados para que os periódicos determinem as respostas ou medidas preventivas mais adequadas.

Contudo, o desafio estará em reconhecer e aceitar que nem a integridade profissional nem a simples declaração de CI são suficientes para superar a diversidade de CI que surge na publicação acadêmica (ou na pesquisa de modo geral). Outras atividades, incluindo, por exemplo, a sensibilização e discussões contínuas entre a equipe editorial e a comunidade acadêmica mais ampla, serão essenciais. Embora os editores de periódicos tenham sido menos escrutinados do que os autores no que se refere a CI, eles não deveriam ser menos preocupados ou diligentes em sua gestão. Ao promover o estabelecimento e a comunicação eficaz de políticas de CI editorial, os editores podem ser proativos na redução do risco de escândalos acadêmicos. A comunidade científica já sofreu significativamente com tais escândalos; os editores podem e devem tomar a iniciativa de prevenir a má conduta acadêmica para o seu próprio prestígio, bem como para o da comunidade de pesquisa médica em geral.

Muitas organizações, como o *International Committee of Medical Journal Editors* (ICMJE), o *Committee on Publication Ethics* (COPE) e a *World Association of Medical Editors* (WAME), promovem a adoção de políticas de CI para autores, pareceristas e editores (4–6). Uma política pode ser importante para estabelecer princípios ou valores gerais (por exemplo, transparência, integridade, responsabilização) e para gerir CI ao definir processos claros (por exemplo, evitar, abstenção ou divulgação). No entanto, como observa Elliott (7), pode ser impraticável ou irrealista que uma política aborde todas as situações potenciais de CI, e não se pode esperar realisticamente que planos de gestão tratem de todas as possíveis formas pelas quais o CI pode influenciar o julgamento científico. Além disso, a eficácia dos processos de divulgação (um dos métodos mais comuns utilizados em políticas para gerir a ampla gama de CI) tem sido questionada em recentes estudos psicológicos e econômicos.

Ao considerar os objetivos de diversas declarações de política sobre conflitos de interesse para autores e/ou pareceristas, parece razoável que os editores também sejam incluídos, uma vez que desempenham um papel importante e têm um grau de responsabilidade pela integridade da publicação médica (8). Um exame de 10 importantes periódicos médicos demonstra que, quando existem instrumentos de política sobre conflitos de interesse de editores, eles não são suficientemente acessíveis. Essa deficiência será discutida em relação às justificativas de organizações como o ICMJE, o COPE e a WAME na promoção de políticas de conflitos de interesse para editores. Concluímos com uma discussão sobre a importância da acessibilidade e da transparência dos instrumentos de política de conflitos de interesse de editores para sustentar a integridade e a credibilidade dos periódicos médicos.

Contexto: Gerenciando Conflitos de Interesse de Editores

Como mencionado anteriormente, organizações internacionais e nacionais foram estabelecidas para desenvolver e promover políticas que tratem de questões de ética em pesquisa e integridade científica. Entre elas estão, embora não se limitem a diversas políticas voltadas à gestão de conflitos de interesse (CI). Por exemplo, o ICMJE possui uma política de CI — *Uniform Requirements for Manuscripts Submitted to Biomedical Journals: Ethical Considerations in the Conduct and Reporting of Research: Conflicts of Interest* (9) — que promove a divulgação dos conflitos de interesse de autores (ou das instituições dos autores), pareceristas e editores. Há uma seção específica sobre divulgação (e abstenção, quando apropriado) destinada a editores e à equipe editorial. Outra organização de destaque é o COPE, que, em suas *Best Practice Guidelines for Journal Editors* (10), faz duas recomendações principais relativas à gestão de conflitos de interesse de editores: (1) “publicar listas de interesses relevantes (financeiros, acadêmicos e de outros tipos) de toda a equipe editorial e dos membros dos conselhos editoriais (que devem ser atualizadas ao menos anualmente)”

e (2) “adotar políticas adequadas para lidar com submissões de si próprios, de funcionários ou de membros do conselho editorial, de modo a assegurar uma avaliação imparcial (e tê-las estabelecidas por escrito)”. De forma semelhante, a WAME promove a implementação de políticas de conflitos de interesse para autores, pareceristas e editores em seu marco normativo, *Conflict of Interest in Peer-Reviewed Medical Journals* (11), que estipula que diretrizes sobre conflitos de interesse devem ser tornadas publicamente disponíveis por meio de publicação. A WAME também possui uma política específica para editores intitulada *The Relationship Between Journal Editors-in-Chief and Owners* (12), que descreve a responsabilidade geral e os procedimentos para limitar conflitos de interesse entre editores e proprietários de periódicos.

Em resposta a essas recomendações proeminentes, periódicos médicos adotaram diversos tipos de instrumentos de política de conflitos de interesse para editores, frequentemente derivados das diretrizes do ICMJE, da WAME ou do COPE. Três estudos empíricos fornecem alguma evidência sobre a prevalência dessas políticas. Em 2004, Haivas e colaboradores constataram que, embora 63% dos editores de periódicos médicos que responderam à pesquisa considerassem a declaração de conflitos de interesse financeiros dos editores importante ou muito importante, apenas 30% dos periódicos possuíam uma política explícita para lidar com conflitos de interesse financeiros de editores (13). Em 2006, Cooper e colaboradores verificaram que apenas 39,6% dos periódicos relataram ter políticas de conflitos de interesse para editores (14). Em 2007, Ancker e Flanagin publicaram uma comparação das políticas de conflitos de interesse de 84 periódicos com revisão por pares, de 12 diferentes disciplinas científicas, incluindo a biomedicina; eles encontraram que apenas 56% declaravam possuir políticas sobre conflitos de interesse de editores (15). Uma comparação rápida dos resultados desses três estudos apresenta limitações metodológicas evidentes devido às diferenças de amostragem e métodos de pesquisa. Ainda assim, é razoável supor que tenha havido uma melhora na implementação de instrumentos de política relacionados a conflitos de interesse de editores em periódicos médicos nos últimos anos (15). Embora isso possa ser considerado uma medida de progresso, ainda há um trabalho significativo a ser feito para promover e implementar instrumentos de política e ampliar a conscientização nas comunidades médica e acadêmica em geral.

Estudos sobre políticas de CI sobre autores demonstraram que clareza e conteúdo (16,17) são fatores importantes a serem considerados no desenvolvimento e na implementação de instrumentos de política de conflitos de interesse. Além disso, a disponibilidade e a coerência desses instrumentos são fundamentais. Nos estudos empíricos mencionados acima, observou-se que as declarações de política nem sempre estavam prontamente disponíveis nos sites dos periódicos. Os editores pesquisados nesses estudos também foram questionados sobre as políticas, diretrizes e práticas de CI de seus próprios periódicos, que, em alguns casos, não estavam formalmente desenvolvidas ou acessíveis ao público. Na prática, esses instrumentos de política refletem o consenso frequentemente informal de um grupo restrito ou limitado (equipe e partes interessadas de um periódico específico) quanto à declaração de conflitos de interesse ou aos procedimentos internos (como o conflito é gerenciado, por exemplo, por meio de abstenção); não há um formato ou conteúdo comum para essas declarações de política entre os periódicos médicos. Ademais, esses instrumentos de política podem ser alterados ou abandonados a critério de nova propriedade, gestão ou composição dos conselhos editoriais. As políticas e práticas relativas a editores e suas equipes estão longe de ser aplicadas de forma consistente (18). A responsabilização pelo desenvolvimento e pela implementação de instrumentos de política de conflitos de interesse de editores é, em grande parte, restrita ao âmbito interno do periódico ou da organização.

Nosso estudo exploratório utilizou um método diferente para examinar se as políticas de conflitos de interesse de editores são, em geral, acessíveis ao público e aos pesquisadores. Ou seja, analisamos se as políticas eram divulgadas ou ao menos publicamente acessíveis nos sites dos periódicos; isso é importante porque, assim como no caso de outras organizações (12), políticas de conflitos de interesse escritas, publicamente divulgadas e acessíveis podem ser um meio importante de promover credibilidade e confiança no empreendimento da publicação científica.

Métodos

Conduzimos uma busca on-line (junho–julho de 2011) nos sites dos 10 principais periódicos médicos com revisão por pares — de acordo com os Fatores de Impacto de 2010 do ISI — para identificar periódicos que possuíam instrumentos de política de conflitos de interesse que mencionassem explicitamente os editores (Tabela 1). Selecionamos os 10 principais periódicos médicos porque eles são frequentemente citados como exemplos para ilustrar tendências na publicação científica médica (15). Além disso, periódicos com fatores de impacto mais elevados têm maior probabilidade de possuir políticas (13), pois são mais frequentemente escrutinados pela comunidade acadêmica e pelo público. Ainda assim, periódicos menores ou mais especializados também provavelmente enfrentam CI problemáticos (por exemplo, quando todos se conhecem) e, portanto, poderiam constituir boas amostras para serem exploradas em estudos futuros sobre CI editoriais.

Tabela 1. Políticas de CI editorial dos 10 principais periódicos médicos com revisão por pares, 2010 (em inglês)

#	Journal	Formal editor COI policy directives	Editor tools or best practices	Public declaration of editor COI	Links
1	*New England Journal of Medicine (NEJM)*	NA	Editorial: 'Sponsorship, authorship and accountability', NEJM, 345(11): 825–827[24]	Declaration 'None of the NEJM editors has any financial relationship with any biomedical company' http://www.nejm.org/page/media-center/integrity-safeguards[25]	ICMJE
2	*The Lancet*	NA	In the document entitled 'Information to authors' there is a link to the ICMJE uniform requirements for manuscripts submitted to biomedical journals, writing and editing for biomedical publications, and the COPE code of conduct	NA	ICMJE, COPE
3	*Journal of the American Medical Association (JAMA)*	'Conflict of Interest Statement for JAMA and Archives Journals Editorial Staff' http://jama.ama-assn.org/site/misc/coistatement.xhtml[20]		NA	ICMJE
4	*Annals of Internal Medicine*	'Conflict of Interest: Definition and policy' http://www.annals.org/site/misc/ifora.xhtml[21]		NA	ICMJE
5	*British Medical Journal*	NA	NA	Yes	ICMJ, COPE, WAME
6	*PLoS Medicine*	'PLoS policy on declaration and evaluation of competing interests' http://www.plosmedicine.org/static/competing.action[22]	NA	Yes	ICMJ, COPE
7	*Annual Review of Medicine*	NA	NA	NA	NA
8	*Archives of Internal Medicine*	NA	NA	NA	ICMJE
9	*Canadian Medical Association Journal*	'Uniform requirements for manuscripts submitted to biomedical journals: writing and editing for biomedical publication' http://www.cmaj.ca/authors/policies.dtl[23]		NA	ICMJE
10	*Journal of Internal Medicine*	NA	NA	NA	ICMJE

Lista de periódicos compilada a partir do ranking de periódicos do *ISI Web of Knowledge* de 2010 por fator de impacto.
CI, conflito de interesses; COPE, *Committee on Publication Ethics*; ICMJE, *International Committee of Medical Journal Editors*; NA, não disponível; WAME, *World Association of Medical Editors*.

Para os fins do nosso estudo, os instrumentos de política podem ser agrupados em duas categorias, conforme segue.

Diretivas políticas

Estas geralmente estabelecem um objetivo, princípios-chave e procedimentos obrigatórios. As diretivas políticas de nível mais alto costumam ser declarações formais e genéricas, aplicáveis e disponíveis a um amplo conjunto de destinatários; no entanto, também pode haver diretivas com escopo mais restrito, elaboradas especificamente para um grupo menor (um único periódico ou instituição).

Ferramentas e boas práticas

Estas não são políticas em si, mas sim meios ou abordagens desenvolvidas por profissionais para enfrentar questões e cumprir requisitos de políticas. As ferramentas recomendadas ou boas práticas são, em geral, resultado de tentativa e erro, inovação e resolução de problemas.

Decidimos utilizar essas duas categorias devido à diversidade de instrumentos de política de COI que podem ser empregados para gerir CI de editores. Essas distinções não foram feitas nos estudos anteriormente mencionados, nos quais todos os instrumentos de política foram tratados como semelhantes.

Para verificar se as políticas de COI de editores são, em geral, acessíveis e fáceis de encontrar para o público e para pesquisadores, navegamos nos websites dos periódicos em busca de políticas, diretrizes ou declarações que pudessem se aplicar aos editores. Como a acessibilidade (e, portanto, a transparência pública) era nossa principal preocupação, não consideramos páginas privadas de intranet (sites acessíveis apenas a editores de periódicos e geralmente protegidos por senha); consideramos apenas páginas de extranet publicamente acessíveis. A busca foi conduzida por uma pessoa experiente na procura de políticas em periódicos acadêmicos, ou seja, não por um observador iniciante ou “desinformado”. Todas as buscas começaram no website principal do periódico. O número de “cliques” até diferentes itens de menu ou páginas da web foi então contabilizado para verificar quão acessíveis essas políticas eram na prática (Tabela 2); o número de cliques é uma métrica aproximada do tempo e do esforço necessários para encontrar políticas de COI relevantes. Também levamos em consideração e registramos qualquer afiliação ou associação do periódico a organizações que promovem a gestão de COI de editores, como o ICMJE, a WAME e o COPE.

Tabela 2. Acessibilidade das políticas de CI de editores dos 10 principais periódicos médicos com revisão por pares, 2010 (em inglês)

#	Journal	Website accessibility
1	*New England Journal of Medicine*	http://www.nejm.org Click on 'for authors' Click on 'editorial policies' Click on 'sponsorship, authorship, and accountability'
2	*The Lancet*	http://www.thelancet.com Click on 'information for authors' Scroll down, at the bottom of page click on 'Download a PDF version of the full guidelines for authors of The Lancet.' On the first page of this document in the left margin click on the link to the ICMJE or COPE documents
3	*Journal of the American Medical Association* (*JAMA*)	http://jama.ama-assn.org Click on 'for authors' Click on 'JAMA editorial policies' Click on 'conflict of interest' Conflict of interest statement for JAMA and archives journals editorial staff
4	*Annals of Internal Medicine*	http://www.annals.org Click on 'information for authors' in the right margin Click on 'information for authors' in main list Substantial information on editors COI is available in the section 'Conflict of interest: definition and policy'
5	*British Medical Journal*	NA
6	*PLoS Medicine*	http://www.plosmedicine.org Click on 'for authors and reviewers' Click on 'editorial and publishing policies' Click 'competing interests policy'
7	*Annual Review of Medicine*	NA
8	*Archives of Internal Medicine*	NA
9	*Canadian Medical Association Journal* (*CMAJ*)	http://www.cmaj.ca Click on 'information for authors' Click on *CMAJ* 'editorial policies' In the section 'conflict of interest' there is a large section on editor COI
10	*Journal of Internal Medicine*	NA

CI, conflito de interesses; COPE, *Committee on Publication Ethics*; ICMJE, *International Committee of Medical Journal Editors*; NA, não disponível.

Resultados: Gerenciando CI de Editores

Embora estudos anteriores tenham sugerido um aumento na prevalência de diretrizes, orientações e práticas de políticas de CI para editores, nosso estudo constatou que esses instrumentos muitas vezes não são facilmente acessíveis nos sites individuais dos periódicos. Apenas quatro dos 10 periódicos de nosso estudo (40%) possuem uma política que inclui editores, isto é, o *Journal of Internal Medicine*, *PLoS Medicine*, *Annals of Internal Medicine* e o *Canadian Medical Association Journal*. O *New England Journal of Medicine* possui um editorial sobre o tema (mas ele é muito limitado e não é facilmente acessível), e *The Lancet* menciona CI de editores em suas diretrizes gerais (Tabela 1). Também deve ser observado que o acesso a esses documentos (Tabela 2) exige que o indivíduo realize pelo menos quatro cliques a partir da página principal do periódico; essa navegação relativamente trabalhosa ou complexa pode demandar tempo e esforço consideráveis e certamente não torna as políticas de CI de editores facilmente acessíveis.

Nos periódicos em que não foi possível encontrar uma política de CI para editores, estes frequentemente eram afiliados ao ICMJE e/ou ao COPE e, por essa associação, podem adotar as políticas relevantes dessas organizações. Por exemplo, o *Code of Conduct for Editors* do COPE afirma que "os editores devem dispor de sistemas para gerenciar seus próprios conflitos de interesses, bem como os de sua equipe, autores, pareceristas e membros do conselho editorial", e que as boas práticas devem incluir a publicação de uma lista de "interesses relevantes" de todos os membros da equipe editorial e do conselho (6). Embora a associação a essas organizações possa dar a impressão de que o CI está sendo abordado — e, assim, potencialmente aumentar o prestígio de um periódico — nem todos estão cientes das políticas do COPE ou do ICMJE. Tornar as políticas editoriais acessíveis, juntamente com a referência à afiliação ao COPE e ao ICMJE, seria um método mais transparente de gestão de CI. Curiosamente, nenhum dos periódicos de nosso estudo apresentava links para as políticas

de CI de suas editoras. Por exemplo, a Elsevier — que publica *The Lancet* — possui um recurso online de ética para apoiar editores de periódicos, denominado *Publishing Ethics Resource Kit* (26). Nele está incluída uma breve política que menciona CI específicos de editores, por exemplo: "Materiais não publicados divulgados em um manuscrito submetido não devem ser utilizados na pesquisa do próprio editor sem o consentimento expresso por escrito do autor." (27)

Além dos dados anteriores sobre a presença e a acessibilidade de instrumentos de política em periódicos médicos, houve certas diferenças notáveis na forma, conteúdo e divulgação dos instrumentos de política de CI editorial. Embora sejam classificados na tabela como "diretrizes formais de política" ou "ferramentas ou boas práticas para editores", os instrumentos de política dentro de cada categoria são bastante heterogêneos. Algumas diretrizes de CI, como as do *Annals of Internal Medicine*, incluem considerações relativas aos editores em sua política geral de CI aplicada aos autores; isto é, todos os CI devem ser declarados, mas não fica claro quais procedimentos devem ser seguidos após a declaração. O *PLoS Medicine*, por sua vez, possui uma política com informações para todas as partes envolvidas no processo de publicação, incluindo subseções específicas que se aplicam aos editores. Essas seções especificam, por exemplo, a possibilidade de abstenção para um editor que se encontre em situação de CI. Como já mencionado, se alguns periódicos, como o *Journal of the American Medical Association* (JAMA) e *The Lancet*, não possuem diretrizes ou políticas de CI editorial publicamente acessíveis, eles subscrevem publicamente (em seus sites) as diretrizes do ICMJE, *Uniform Requirements for Manuscripts Submitted to Biomedical Journals: Writing and Editing for Biomedical Publication*, que incluem subseções que tratam de CI para editores, autores e pareceristas. O *CMAJ*, uma das organizações fundadoras do ICMJE, também adotou essa política. O *JAMA* possui uma política específica que se aplica exclusivamente à equipe editorial do periódico; seu objetivo é "minimizar a influência de conflitos de interesse em todos os aspectos da submissão, revisão e publicação de manuscritos" e discute várias formas de gerir CI de editores, incluindo divulgação, abstenção e a listagem de potenciais CI para aumentar a conscientização.

Dois periódicos — *PLoS Medicine* e o *British Medical Journal* (BMJ) — adotam a prática de divulgar, em seus sites, os interesses específicos de seus editores. Essas divulgações são tipicamente de natureza financeira, isto é, reembolsos por participação em simpósios, honorários por palestras, taxas por organização de eventos educacionais, recursos para pesquisa, recursos para pessoal e honorários de consultoria. No entanto, há também uma seção que descreve CI não financeiros, como vínculos dos editores com determinados grupos de pesquisa e universidades, e ligações com instituições de caridade ou organizações sem fins lucrativos. A associação de editores com indivíduos ou grupos específicos revela vínculos pessoais com pessoas, enquanto as ligações com instituições de caridade e organizações sem fins lucrativos podem indicar potenciais interesses, influências ou vieses ideológicos ou religiosos. Ademais, o *New England Journal of Medicine* apresenta uma declaração afirmando que seus editores não mantêm relações financeiras com empresas biomédicas. Embora essa declaração possa oferecer um certo nível de transparência quanto a CI financeiros específicos, ela não menciona todos os interesses dos editores, como ocorre no *PLoS Medicine* e no *BMJ*. Embora o *BMJ* adote essa abordagem robusta de divulgar os interesses de seus editores, ele não publica nem defende uma política específica que promova práticas de gestão de CI. Ao que parece, a gestão de CI é uma prática interna e não um procedimento decorrente de uma política formal e transparente.

Discussão

Os resultados deste estudo exploratório on-line contrastam com outros estudos empíricos que utilizam métodos de levantamento (*survey*). Estudos que utilizaram métodos de levantamento e perguntaram diretamente a editores sobre as políticas de CI de seus periódicos incluíram práticas internas que não são necessariamente amplamente acessíveis ou comumente disponíveis para pesquisadores ou para o público em geral (por exemplo, políticas ou práticas internas). Nossa pesquisa concentrou-se na acessibilidade pública na internet de políticas ou diretrizes, uma abordagem que sugerimos conferir maior atenção ao nível de transparência que os periódicos adotam no que diz respeito à gestão do CI de editores. Nossos resultados mostram que indivíduos que procuram informações em sites de periódicos sobre CI de editores — mesmo nos periódicos médicos de mais alto ranking — podem não encontrar diretrizes de políticas, orientações ou procedimentos relevantes ou úteis. Em muitos casos, a navegação no site para localizar um instrumento de política específico é complicada, demorada e pouco amigável ao usuário. Se uma política estiver vinculada a um site mas estiver enterrada em muitas camadas e for difícil de encontrar, ela não é "acessível" em nenhum sentido significativo. Assim, se alguém concorda com nossa premissa de que políticas de CI acessíveis promovem transparência e confiança em instituições ou organizações — incluindo periódicos médicos (28) — pode-se concluir que há transparência inadequada no que se refere aos instrumentos de política para gerenciar o CI de editores.

Por que há tão pouca transparência sobre o CI de editores, especialmente quando os autores são, mais do que nunca, submetidos a padrões muito mais elevados? (29) Embora ainda haja claramente espaço para melhorias, houve progresso significativo na última década na implementação de políticas para gerenciar o CI de autores (30) o que, argumentamos, pode orientar o desenvolvimento de políticas de CI de editores.

Instrumentos de política de CI de editores mais acessíveis contribuirão para o fortalecimento da reputação assim como da responsabilização e da integridade geral dos periódicos médicos. A disponibilidade de diretrizes e procedimentos transparentes de gestão de CI na literatura sobre CI em medicina promove a confiança e a credibilidade do público no estabelecimento médico (28). Isso é importante uma vez que a opinião pública sobre a comunidade médica foi negativamente afetada por situações controversas de CI (31). Editores de periódicos médicos fazem parte da comunidade de pesquisa médica e podem desempenhar um papel positivo na forma como o CI é gerenciado e no impacto subsequente sobre a opinião pública. Transparência e acessibilidade podem promover maior responsabilização por parte de todas as partes interessadas envolvidas no negócio da publicação. Uma vez que editores são responsáveis, eles têm o dever profissional de se engajar ativamente na gestão do CI para manter a reputação da pesquisa e da publicação.

Conclusão e Recomendações

Por meio deste estudo modesto, mostramos que as políticas de CI de editores de 10 dos periódicos médicos internacionais mais respeitados são difíceis de acessar até mesmo por pesquisadores experientes e, portanto, provavelmente opacas para o público em geral e para a comunidade científica; em alguns casos, nenhuma política era acessível o que pode levantar dúvidas quanto à sua própria existência. Considerando que os periódicos do nosso estudo são de alto nível — isto é, os 10 primeiros segundo o Fator de Impacto do ISI — pode-se razoavelmente esperar que possuam políticas editoriais robustas, incluindo aquelas que tratam do CI de autores e editores. Mas essa suposição é insuficiente. Por exemplo, embora grandes editoras biomédicas como Elsevier ou Wiley-Blackwell declarem adesão ao Código

de Conduta do COPE, apenas três do "Top 10" (isto é, BMJ, *The Lancet*, JIM) são publicados por essas empresas (a PLoS é um membro independente do COPE); os periódicos de associações médicas, assim, parecem estar atrás do setor comercial nesse aspecto.

A dificuldade (ou impossibilidade) de acessar políticas de CI de editores pode limitar a transparência desses periódicos em demonstrar que sua avaliação editorial e publicação atendem aos mais altos padrões de qualidade e objetividade, o que, consequentemente, têm o potencial de impactar negativamente a confiança do público. Nesse contexto, recomendamos o desenvolvimento, pela comunidade editorial médica, de instrumentos e ferramentas robustos de políticas de CI. Organizações como o ICMJE, o COPE ou a WAME deveriam fornecer direcionamento e orientação quanto ao CI editorial relevante para periódicos específicos. Políticas semelhantes à promovida pela WAME, por exemplo, oferecem um ponto de partida útil para lidar com a relação e possíveis CI entre editores-chefes de periódicos e os proprietários do periódico (12). A disponibilidade de disposições de política mais detalhadas destinadas a esclarecer e influenciar o comportamento editorial desejado (papéis e responsabilidades) promoverá maior transparência; um bom ponto de partida é o *White Paper* do *Council of Scientific Editors* sobre a Promoção da Integridade em Publicações de Periódicos Científicos (32). A página inicial do periódico deveria ter uma seção independente sobre políticas editoriais para proporcionar maior facilidade de acesso público.

Também recomendamos educação contínua de editores quanto ao CI. Tipicamente, editores são selecionados por suas competências de pesquisa e não por sua experiência editorial; eles podem não ter conhecimento sobre ética editorial. Assim, acreditamos que editores podem ser expostos a situações potenciais de CI que não estão preparados para reconhecer e gerenciar; portanto, defendemos treinamento obrigatório no que diz respeito à identificação e à gestão do CI de editores. O ICMJE, a WAME e o COPE, por exemplo, poderiam também refletir colaborativamente sobre o CI de editores e tornar essas reflexões amplamente disponíveis e atualizadas por meio de ferramentas online de fácil acesso. Além disso, seria de interesse promover ainda mais ferramentas que editoras já têm disponíveis, como o "*Publishing Ethics Resource Kit*" da Elsevier, a lista da Wiley-Blackwell de extensas diretrizes de prática sobre ética em publicação (33) e as diretrizes muito práticas do COPE, módulos de ensino on-line, casos e fluxogramas (34). Isso contribuiria de forma significativa para ajudar periódicos médicos a implementar políticas de CI para editores transparentes e acessíveis e assim reforçar o respeito e a confiança nessas organizações.

Referências

1. Smith R. The trouble with medical journals. Journal of the Royal Society of Medicine. 2006;99(3):115-9.
2. Lo B, Field MJ. Conflict of Interest in Medical Research, Education, and Practice. Washington, DC: Institute of Medicine Committee on Conflict of Interest in Medical Research, Education, and Practice, National Academies Press; 2009.
3. Lexchin J, Light DW. Commercial influence and the content of medical journals. BMJ. 2006;332(7555):1444-7.
4. ICMJE. Requirements for manuscripts submitted to biomedical journals: Writing and editing for biomedical publication. Philadelphia: International Committee of Medical Journal Editors; 2007.
5. Ferris LE, Fletcher RH. Conflict of Interest in peer-reviewed medical journals: the World Association of Medical Editors (WAME) position on a challenging problem. Cardiovascular Diagnosis & Therapy 2012;2(3):188-91.

6. Committee on Publication Ethics. Code of Conduct and Best Practice Guidelines for Journal Editors. Committee on Publication Ethics; 2011.
7. Elliott KC. Scientific judgment and the limits of conflict-of-interest policies. Accountability in Research. 2008;15(1):1-29.
8. The PLoS Medicine Editors. Making sense of non-financial competing interests. PLoS Medicine. 2008;5(9):e199.
9. ICMJE. Author Responsibilities — Conflicts of Interest. Recommendations; 2009.
10. Committee on Publication Ethics. Guidelines. COPE.
11. WAME. Conflict of Interest in Peer-Reviewed Medical Journals. World Association of Medical Editors; 2009.
12. WAME. The Relationship Between Journal Editors-in-Chief and Owners. World Association of Medical Editors; 2009.
13. Haivas I, Schroter S, Waechter F, Smith R. Editors' declaration of their own conflicts of interest. CMAJ. 2004;171(5):475-6.
14. Cooper RJ, Gupta M, Wilkes MS, Hoffman JR. Conflict of interest disclosure policies and practices in peer-reviewed biomedical journals. Journal of General Internal Medicine. 2006;21(12):1248-52.
15. Ancker JS, Flanagin A. A comparison of conflict of interest policies at peer-reviewed journals in different scientific disciplines. Science and Engineering Ethics. 2007;13(2):147-57.
16. Williams-Jones B, MacDonald C. Conflict of interest policies at Canadian universities: Clarity and content. Journal of Academic Ethics. 2008;6(1):79-90.
17. Smith E, Williams-Jones B. Legalistic vs inspirational: comparing university conflict of interest policies. Higher Education Policy. 2009;22(4):433-59.
18. Williams P, Wager E. Exploring why and how journal editors retract articles: findings from a qualitative study. Science and Engineering Ethics. 2011;19(1):1-11.
19. Warner TD, Gluck JP. What do we really know about conflicts of interest in biomedical research? Psychopharmacology. 2003;171(1):36-46.
20. JAMA. Conflict of Interest Statement for JAMA and Archives Journals Editorial Staff and Secondary Conflict of Interest Statement for JAMA and Archives Journals Editorial Staff. 2011.
21. Annals of Internal Medicine. Conflict of Interest: Definition and Policy. 2011.
22. PLoS. PLOS Policy on Declaration and Evaluation of Competing Interests. 2009.
23. Canadian Medical Association Journal. Editorial policies.
24. Davidoff F, DeAngelis CD, Drazen JM, et al. Sponsorship, authorship, and accountability. New England Journal of Medicine. 2001;345(11):825-7.
25. NEJM. Integrity Safeguards. New England Journal of Medicine.
26. Elsevier. Publishing Ethics Resource Kit for Editors.
27. Elsevier. Journal Policy Statement.
28. Thompson DF. The challenge of conflict of interest in medicine. Zeitschrift für Evidenz, Fortbildung und Qualität im Gesundheitswesen. 2009;103(3):136-40.
29. Johnson C. Conflict of interest in scientific publications: a historical review and update. Journal of Manipulative and Physiological Therapeutics. 2010;33(2):81-6.
30. Blum JA, Freeman K, Dart RC, Cooper RJ. Requirements and definitions in conflict of interest policies of medical journals. JAMA. 2009;302(20):2230-4.
31. Shomaker TS. The "medical Marshall plan": rebuilding public trust in American medicine. Academic Medicine. 2010;85(11):1680.
32. Council of Science Editors. White Paper on Publication Ethics. 2012.
33. Wiley. Best Practice Guidelines on Publishing Ethics: A Publisher's Perspective. Second Edition. Wiley Blackwell.
34. Committee on Publication Ethics. Resources. COPE.

Barreiras à pesquisa sobre revisão em ética de pesquisa e conflitos de interesses

Bryn Williams-Jones, Marie-Josée Potvin, Ghislaine Mathieu, Elise Smith

Versão original: Williams-Jones B, Potvin M-J, Mathieu G, Smith E. Barriers to research on research ethics review and conflicts of interest. IRB: Ethics & Human Research. 2013;35(5):14-20.

Nota

Este artigo apresenta a experiência de uma equipe de pesquisa ao submeter seu projeto à revisão ética como parte de um processo de revisão multicêntrica, portanto, anonimizamos o nome deste Comitê de Ética em Pesquisa. Nosso estudo também foi inicialmente avaliado e aprovado (antes do engajamento no processo multicêntrico) pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Medicina (CERFM) da Universidade de Montreal. Todos os autores participaram da redação deste manuscrito e leram e aprovaram a versão final.

Agradecimentos

Gostaríamos de agradecer a Zubin Master por comentários úteis em um rascunho inicial deste manuscrito. Muitas das ideias apresentadas neste artigo se beneficiaram de críticas e discussões contínuas com o *Conflict-of-Interest Research Group* da Universidade de Montreal*l*. Potvin foi apoiado por bolsas do *Centre de recherche en éthique de l'Université de Montréal* (CREUM) e da Faculdade de Medicina; Mathieu foi apoiado por uma bolsa do *Centre interuniversitaire de recherche sur la science et la technologie* (CIRST); e Smith foi apoiado por bolsas de mestrado e doutorado do *Social Sciences and Humanities Research Council of Canada* (SSHRC) e por uma bolsa J.A. DeSève da Universidade de Montreal. Esta pesquisa foi apoiada por financiamentos concedidos a Williams-Jones pelo *Fonds de recherche du Québec — Société et culture* (FRQ-SC) e pelo *Ethics Office of the Canadian Institutes of Health Research* (CIHR).

Introdução

A pesquisa sobre ética em pesquisa — tanto no que diz respeito à governança quanto à prática da revisão ética de pesquisas envolvendo seres humanos — tem uma história tumultuada na América do Norte e na Europa. Grande parte da literatura acadêmica concentra-se em questões relacionadas à regulamentação da condução e da qualidade da revisão ética de protocolos de pesquisa por comitês de ética em pesquisa (CEPs) no Canadá e *institutional review boards* (IRBs) nos Estados Unidos) (1-3). Além disso, parte da literatura dedica atenção a questões específicas da revisão de pesquisas qualitativas (4,5) e outra parte aborda os desafios colocados por e a necessidade de pesquisa sobre CEPs IRBs (6,7). É nesse terceiro grupo de literatura que nosso artigo se situa.

Em 2009, iniciamos um projeto empírico em bioética para avançar a compreensão e a gestão de conflitos de interesses pelos CEPs em sua revisão ética de projetos de pesquisa (8). O foco foram os CEPs em universidades, hospitais e centros de pesquisa médica canadenses. Lo e Field definem conflito de interesses como "existente quando um indivíduo ou instituição possui um interesse secundário (por exemplo, um interesse de propriedade em uma empresa startup de biotecnologia) que cria um risco de influência indevida sobre decisões ou ações que afetam um interesse primário (por exemplo, a condução de pesquisa médica objetiva e confiável)" (9). Nosso projeto envolveria 1) uma análise dos desafios éticos específicos que

os conflitos de interesses colocam na revisão de pesquisas em saúde pelos CEPs, e 2) o desenvolvimento e o teste de modelos de diretrizes éticas práticas, para auxiliar os CEPs na gestão de conflitos de interesses. Propusemo-nos a criar um modelo que pudesse ser generalizado em diversos contextos institucionais. No entanto, muitos CEPs — frequentemente carecendo de uma compreensão clara do que constitui um conflito de interesses — não se consideravam confrontados com conflitos de interesses porque "não revisamos ensaios clínicos envolvendo a indústria farmacêutica". O resultado foi que muitos CEPs, especialmente aqueles que revisavam projetos principalmente nas ciências sociais, recusaram-se a participar de nosso estudo. Assim, nosso segundo objetivo, o de construir e testar uma diretriz modelo, foi transformado em desenvolver ferramentas práticas de ensino para ajudar os CEPs a identificar e gerenciar melhor conflitos de interesses quando revisam projetos de pesquisa.

Como estávamos interessados na experiência do CEP como um coletivo — e não especificamente na de seus membros individualmente — nosso plano de conduzir entrevistas implicava que um CEP deveria avaliar e aprovar o projeto proposto. Obtivemos aprovação de um dos CEPs de nossa universidade no início de 2010. No entanto, como também desejávamos entrevistar CEPs em centros médicos, fomos obrigados a submeter o projeto ao processo provincial canadense de revisão multicêntrica (também conhecido como revisão multisite). Isso exigiu uma segunda submissão completa a um CEP central (localizado em um hospital), bem como aos cerca de doze CEPs que pretendíamos recrutar como "participantes" do estudo. Tínhamos interesse em conhecer as experiências de CEPs que lidavam predominantemente com pesquisas clínicas, daqueles que avaliavam pesquisas psicossociais, comportamentais e em saúde pública, bem como de CEPs que revisavam pesquisas não relacionadas à saúde. Esse segundo processo de revisão mostrou-se muito mais complexo e demorado. Além disso, envolveu exigências excessivas e inadequadas, decorrentes de: 1) um aparente "viés de ensaio clínico" por parte de alguns CEPs (isto é, um viés contra pesquisas qualitativas baseado na ideia de que todos os projetos de pesquisa exigem o mesmo nível de análise de risco e de proteções que os ensaios clínicos); e 2) elementos estruturais impostos pelo processo multicêntrico (como extensa burocracia documental, exigência de responsáveis locais e revisão ética em todos os centros médicos participantes).

Eventualmente decidimos não prosseguir com o processo multicêntrico e, assim, continuamos nossas entrevistas com um número limitado de CEPs (menos de cinco do contexto da saúde, um limiar formal abaixo do qual a aprovação multicêntrica não é exigida) que manifestaram interesse em participar de nosso estudo. Em uma carta detalhada, no início de 2011, ao CEP central que havia avaliado nosso projeto e a todos os CEPs participantes em instituições de saúde, explicamos as razões de nossa decisão de nos retirar do processo de revisão multicêntrico. Nossa esperança era que a carta — que levou à redação deste artigo — pudesse ajudar a aprofundar o diálogo sobre formas de melhorar o processo de revisão multicêntrico. Mais especificamente, desejávamos destacar como projetos considerados de risco mínimo de acordo com a nova Declaração de Política dos Três Conselhos: Conduta Ética para Pesquisa Envolvendo Seres Humanos (TCPS2) (10) — o principal marco de ética em pesquisa do Canadá — foram tratados de forma inadequada com o mesmo grau de escrutínio e preocupação que projetos que apresentam alto risco aos participantes; o resultado é que o processo de revisão atual não é propício a certos tipos de pesquisa qualitativa e empírica em bioética. Em conformidade com o Artigo 2.7 do TCPS2, os CEPs "deveriam adotar uma abordagem proporcional à revisão ética, com base no princípio de que, à medida que o risco

para os participantes aumenta, também deve aumentar o nível de escrutínio na avaliação da pesquisa e o nível de expertise envolvido no processo de revisão" (10).

Como bioeticistas que exploram questões em ética da pesquisa, essa experiência, embora frustrante, também foi uma fonte útil de informação prática. Ela reforçou nossa convicção de que os CEPs se encontram em uma situação difícil e, assim, embora necessitem de melhor apoio e treinamento para realizar seu trabalho muito importante de garantir que pesquisas envolvendo seres humanos atendam aos mais altos padrões éticos, também precisam de um sistema de governança mais coerente e de maior apoio. Este artigo, portanto, não pretende ser uma condenação dos CEPs com os quais interagimos no processo de revisão ética (ou dos CEPs em geral), mas uma reflexão sobre os desafios enfrentados por esses comitês e sobre a necessidade de formação contínua acerca de conflitos de interesses, do que constitui pesquisa de risco versus risco mínimo, e da avaliação apropriada de projetos que empregam métodos de pesquisa qualitativa em um contexto das ciências da saúde.

Conflitos de Interesse, Vulnerabilidade e Riscos

Desde o início de nosso projeto, reconhecemos que o que estávamos propondo era bastante singular. Os CEPs que revisariam nosso projeto — e, portanto, seus membros — também seriam objeto da pesquisa, e isso não era trivial nem isento de consequências. Como afirmamos em nossa carta de recrutamento "*Percebemos que solicitar que vocês tanto revisem quanto considerem participar de nosso projeto os coloca em um constrangedor conflito de papéis (isto é, revisor e participante). Ainda assim, esperamos que, ao reconhecer essa tensão — e a importância (e o desafio!) de lidar com o CI de forma mais geral — vocês se inclinem favoravelmente a aceitar e concordar em participar de nosso estudo.*" Mas, uma vez que recebemos seus comentários e recomendações, reconhecemos rapidamente que os CEPs no processo multicêntrico raramente haviam lidado com nosso tipo de projeto (bioética empírica) ou com os conflitos de interesses específicos que havíamos explicitamente nomeado e definido.

Interesses de Quem e Quais Riscos?

Uma das responsabilidades e interesses primários de um CEP é avaliar os riscos e benefícios para os participantes de um determinado projeto de pesquisa. Mas quando os próprios CEPs são potenciais participantes, eles podem ter outros interesses primários em participar de um estudo (que seriam interesses secundários quando vistos a partir de seu papel como membros de CEP), como, por exemplo, estar individualmente interessados ou favoráveis ao estudo, ou desinteressados porque o estudo envolveria trabalho excessivo. Da mesma forma, como solicitávamos a participação do CEP como um todo — e não a de membros específicos — alguns membros do CEP podem ter tido dificuldade em separar seus interesses individuais (como membros) e coletivos (como CEP).

Os conflitos de interesses com os quais os CEPs provavelmente estavam mais familiarizados, e que provavelmente moldaram sua revisão de nosso projeto, incluem 1) aqueles em que um membro do CEP tem um conflito devido ao seu envolvimento com um projeto em avaliação, ou 2) aqueles que surgem no contexto da pesquisa clínica (seja envolvendo cuidados físicos ou psicossociais) (11), como vínculos financeiros ou relações pessoais que podem afetar negativamente a objetividade do clínico-pesquisador. Nesses casos, a seleção de outros avaliadores (isto é, a abstenção do processo decisório) ou de participantes de pesquisa sem qualquer conflito de interesses seria uma forma apropriada de assegurar a objetividade e de proteger populações vulneráveis, como pacientes. Uma abordagem semelhante foi utilizada para avaliar nosso projeto, isto é, fomos informados de que o projeto deveria incluir

avaliadores imparciais que não estivessem de forma alguma envolvidos ou participando de nosso projeto, excluindo assim a participação dos CEPs.

Nossa visão era a de que, embora os avaliadores também fossem participantes de pesquisa no contexto de nosso estudo, eles não compartilhavam a mesma vulnerabilidade que participantes de ensaios clínicos e, portanto, não exigiam um nível semelhante de proteção. Membros de CEPs são invariavelmente adultos altamente escolarizados e competentes, encarregados de avaliar a ética de projetos de pesquisa; eles não demonstram as vulnerabilidades específicas de participantes pacientes ou de grupos minoritários (por exemplo, estar doente, necessitar de tratamento, ou estar sujeito a uma forte relação de poder com o pesquisador), porque não estão expostos a risco grave de dano físico ou psicossocial. Tampouco a capacidade dos membros de CEPs de fornecer consentimento livre e esclarecido é comprometida. As questões que esperávamos lhes fazer não eram de forma alguma sensíveis, porque não estávamos interessados em casos específicos de conflitos de interesses (ou possível má conduta) que pudessem colocar o CEP em uma posição difícil em relação à sua instituição. Em vez disso, queríamos saber 1) como e o que eles definiriam como um conflito de interesses, 2) se sua instituição possuía políticas ou diretrizes relevantes ou úteis sobre conflitos de interesses, 3) sua experiência (se existente) com e a gestão de conflitos de interesses, 4) sua visão sobre o papel dos comitês de ética em uma situação envolvendo um conflito de interesses, e 5) quais principais questões ou dilemas éticos eles encontraram no que diz respeito a conflitos de interesses.

Como observação lateral, o TCPS2 possui texto específico que deixa claro que a vulnerabilidade do participante, por si só, não deve ser fundamento para exclusão da pesquisa: “Indivíduos ou grupos cujas circunstâncias possam torná-los vulneráveis no contexto da pesquisa não devem ser incluídos de forma inadequada nem automaticamente excluídos da participação em pesquisas com base em suas circunstâncias.” (10) A justificativa é que, se populações vulneráveis (como mulheres, crianças, idosos, comunidades minoritárias) forem proibidas de participar de pesquisas em razão de suas vulnerabilidades, elas jamais poderão se beneficiar dos resultados da pesquisa (como ocorre com outros grupos), reforçando assim sua vulnerabilidade.

A revisão ética de nosso projeto proposto superestimou o risco real ao qual os CEPs, como participantes, poderiam estar expostos, porque foram utilizados padrões de proteção de pacientes participantes envolvidos em ensaios clínicos, e porque a revisão não levou em consideração a existência (ou não) de vulnerabilidades que legitimamente impediriam a participação em pesquisas, negligenciando assim os elementos contextuais de nosso estudo. Os elementos específicos que de fato apresentavam riscos eram principalmente a confidencialidade e a autonomia, os quais foram gerenciados por meio de procedimentos éticos padrão de pesquisa para assegurar o anonimato e o consentimento informado dos CEPs participantes e, consequentemente, de seus membros.

Quais Procedimentos de Gestão?

Nosso projeto proposto levantou diversos conflitos de interesses, disso não havia dúvida. Mas os conflitos problemáticos eram principalmente aqueles relacionados ao papel dos CEPs na revisão do projeto:

- O conflito de papéis do responsável interno (um colaborador local, algo imposto pelo processo multicêntrico provincial), isto é, presidentes dos CEPs, significava que essa pessoa seria um suposto membro da equipe de pesquisa, participante e revisor;

- O conflito de papéis do pesquisador principal (PI), que também é membro do Comitê Universitário de Ética em Pesquisa que exerce uma função de supervisão em relação aos CEPs de instituições de saúde afiliadas;
- O conflito de papéis para membros de CEPs que seriam ao mesmo tempo revisores e participantes da pesquisa.

O processo multicêntrico exigia que identificássemos, antecipadamente, respondentes colaboradores institucionais dos contextos em que conduziríamos nosso estudo, embora esses indivíduos não estivessem envolvidos na condução da pesquisa. Compreendemos que essa exigência pode ser uma salvaguarda importante no contexto de ensaios clínicos, isto é, ao assegurar que haja um colaborador local de pesquisa envolvido em qualquer ensaio conduzido na instituição. No entanto, essa exigência foi totalmente inadequada e até antiética no contexto de nosso projeto, porque impôs um colaborador que não era membro da equipe de pesquisa nem estava de qualquer forma ativo no projeto. Deveríamos incluir esses responsáveis em todas as etapas da pesquisa (por exemplo, coleta de dados, análise, redação e edição do manuscrito)? Sua colaboração justificaria reconhecimento por meio de autoria em publicações subsequentes, mesmo que tivessem pouco conhecimento sobre pesquisa em conflitos de interesses? Como administraríamos a confidencialidade com tais colaboradores? Para cumprir os requisitos formais impostos pelo processo, nomeamos como pessoas-chave de contato os presidentes ou coordenadores dos CEPs que esperávamos que participassem. Mas não fazia sentido que eles fossem ou se considerassem colaboradores em nosso projeto, o que levou à inevitável confusão, por parte de alguns CEPs, quanto aos papéis de seus presidentes ou coordenadores de CEP.

Uma das soluções propostas pelo CEP avaliador para evitar alguns desses conflitos envolvia a *retirada* do PI de aspectos centrais do projeto, especificamente da revisão de quaisquer dados primários de entrevistas. Essa proposta parecia inspirada por um arcabouço analítico próprio do contexto de ensaios clínicos, no qual as questões de vulnerabilidade dos participantes — e, portanto, os riscos associados a conflitos de interesses, isto é, o viés — são significativamente maiores do que no caso de nosso projeto. Além disso, embora um conflito de interesses possa ser resolvido em certas circunstâncias por meio de retirada ou divulgação, essas estratégias nem sempre são apropriadas ou eficazes (12). No caso de nosso projeto, a transparência quanto à nossa metodologia, associada a um processo de discussão aberta entre a equipe de pesquisa e os membros dos CEPs, deveria ter sido suficiente para gerir quaisquer conflitos de interesses, ao mesmo tempo em que se protegia a integridade dos participantes da pesquisa e do processo de revisão ética. De fato, tal abordagem teria possibilitado o desenvolvimento de uma relação de confiança mútua entre os pesquisadores e os membros dos CEPs, ao mesmo tempo em que garantiria um processo rigoroso de revisão ética e de monitoramento contínuo. Além disso, deveria ter sido observado pelos CEPs que, embora à primeira vista nosso projeto levantasse diversos conflitos de interesses, eles não eram particularmente arriscados nem ingovernáveis. Esses conflitos de interesses deveriam ter sido o ponto de partida para um diálogo entre a equipe de pesquisa e os membros dos CEPs sobre como identificar, avaliar e gerir adequadamente conflitos de interesses. Como constatamos nas outras entrevistas realizadas com CEPs fora do processo multicêntrico, o próprio ato de participar de nosso estudo proporcionou uma oportunidade — isto é, tempo — para esse tipo de diálogo e aprendizado sobre conflitos de interesses, algo que mesmo os CEPs mais conscienciosos tinham dificuldade de realizar por conta de agendas muito carregadas e cargas de trabalho significativas.

Outra questão importante que foi levantada foi o potencial viés dos CEPs como participantes de pesquisa. Os avaliadores de nosso projeto proposto argumentaram que, como os membros dos CEPs haviam lido a proposta completa (incluindo as cartas de recrutamento, a metodologia e o questionário) e, uma vez que também seriam participantes de nossa pesquisa, o conhecimento de nosso arcabouço teórico e de nossa hipótese enviesaria seu ponto de vista, minando assim a objetividade e a validade de nossos achados de pesquisa. Essa questão foi uma preocupação particularmente estranha e que não esperávamos de forma alguma que fosse levantada em razão de nossa metodologia de pesquisa e de nossa orientação epistemológica. Em nosso projeto, assim como em muitas tradições qualitativas, a subjetividade é uma realidade comum e até mesmo valorizada, porque a intenção não é isolar as variáveis de um fenômeno em estudo (por exemplo, controlando as condições de coleta de dados), como ocorre em muitos estudos hipotético-dedutivos da tradição quantitativa, mas sim encorajar a emergência da complexidade de um fenômeno por meio da documentação da experiência dos participantes da pesquisa (13). É a justificação da metodologia e a transparência do processo de pesquisa que asseguram a confiabilidade dos dados de pesquisa (14-16). Não havia qualquer questão, no contexto de nosso projeto, de testar formalmente uma hipótese; nosso objetivo era desenvolver uma compreensão da experiência dos CEPs a fim de apoiar os CEPs em sua revisão de projetos de pesquisa e, em particular, ajudá-los a identificar e gerenciar melhor conflitos de interesses quando estes não pudessem ser evitados.

Uma sugestão final dos revisores de nosso projeto foi que submetêssemos nossa proposta à revisão ética da Unidade de Ética do Ministério da Saúde para evitar certos conflitos de interesses. Isso ilustrou claramente o impasse enfrentado por pesquisadores que conduzem pesquisas sobre ética da pesquisa e sobre CEPs (17); não podemos submeter propostas a um CEP sem gerar conflitos de interesses. Mesmo solicitar à Unidade de Ética — que supervisiona o processo de revisão ética da pesquisa na província (ao menos para os CEPs do sistema de saúde) — que avaliasse esse tipo de projeto constituiria um conflito de interesses, porque ela tem um interesse direto na forma como a ética em pesquisa é conduzida na província. Em outras palavras, independentemente de onde nosso projeto, ou outros sobre a ética da ética em pesquisa, sejam avaliados, eles estarão sujeitos a diversos tipos de conflitos de interesses (por exemplo, um interesse nas práticas de CEPs específicos). Esse impasse confirma que é imperativo continuar esse tipo de pesquisa para que os CEPs possam compreender melhor, identificar e gerenciar conflitos de interesses. Mas como esse conhecimento deve ser desenvolvido no contexto atual, em que os CEPs parecem incapazes de compreender plenamente a natureza dos conflitos de interesses e como geri-los? Por medo de conflitos de interesses e das possíveis consequências de identificá-los, muitos CEPs adotaram a rota mais segura e recusaram-se a ser participantes de nosso estudo de pesquisa em ética. Ao fazê-lo, minaram a possibilidade de conduzir pesquisas das quais eles próprios são os beneficiários pretendidos, ao menos até que uma melhor gestão de conflitos de interesses se torne possível.

Possíveis Caminhos a Seguir

Ao contrário de alguns colegas pessimistas, não compartilhamos a visão de que “a ética em pesquisa é uma burocracia desnecessária e intrometida que sufoca a pesquisa!”. Estamos plenamente cientes de que os CEPs, tanto em universidades quanto em instituições de saúde, trabalham de forma extremamente árdua com recursos financeiros e humanos muito limitados e fazem o melhor que podem para proteger os participantes da pesquisa. Há, no entanto, possíveis caminhos a seguir para melhorar o sistema atualmente em vigor. Um bom ponto de partida para aprimorar a revisão ética de projetos de pesquisa no Canadá seria que os Ministérios Provinciais da Saúde e as agências de fomento provinciais e federais fossem

mais sensíveis e responsivos aos desafios enfrentados por alguns pesquisadores das humanidades e das ciências sociais no processo de revisão ética da pesquisa (18). Em particular, essas entidades deveriam dar atenção ao TCPS2, que possui um capítulo inteiro dedicado à ética da pesquisa qualitativa (Capítulo 10).

Também é essencial que seja implementado um processo de revisão multicêntrico coordenado e eficiente. Idealmente, isso implicaria uma melhor gestão da pesquisa multicêntrica por meio do teste de diferentes iniciativas, como a revisão recíproca ou a revisão centralizada. A revisão recíproca envolve acordos entre diferentes CEPs para aceitar mutuamente suas revisões, enquanto a revisão centralizada envolve o envio de protocolos, por todos os CEPs participantes, a um CEP central com experiência demonstrada na condução de um tipo específico de revisão (geralmente em um campo de pesquisa ou sobre um tema específico). Tais iniciativas estão sendo desenvolvidas nos Estados Unidos e em algumas províncias canadenses. Ao construir a confiança entre os CEPs (por exemplo, favorecendo o diálogo), necessária para uma revisão multicêntrica mais bem coordenada, haveria também a oportunidade de melhorar e facilitar o compartilhamento de conhecimento (19,20) sobre boas práticas, especialmente no que diz respeito à avaliação de pesquisas qualitativas e à identificação e gestão de diversas formas de conflitos de interesses, seja no contexto da revisão por CEPs, seja como parte do projeto em avaliação.

Permanece o fato de que ainda há muito trabalho a ser feito para oferecer formação robusta e acessível em ética da pesquisa para membros de CEPs, tanto em contextos clínicos quanto universitários. A formação deve concentrar-se na gestão de conflitos de interesses, mas também, de forma mais ampla, nas diferenças entre metodologias e tradições de pesquisa (21,22). Embora os membros de CEPs provenham de diferentes contextos de pesquisa, eles são especialistas na metodologia de suas próprias disciplinas. Assim, algumas abordagens metodológicas podem ser mal compreendidas como sendo "brandas" ou carentes de credibilidade científica. Tal postura ideológica pode inclusive constituir um conflito de interesses — em razão do interesse em defender uma perspectiva particular — e, consequentemente, tem o potencial de introduzir viés na revisão ética de projetos propostos.

As ferramentas de treinamento on-line (tutoriais, webinários) desenvolvidas pelo Interagency *Panel on Research Ethics* para explicar o TCPS2 (10) — juntamente com aquelas desenvolvidas por universidades dos EUA (23-25), pelo Institute of Medicine dos EUA (9) ou pela Universidade de Manitoba (26) — são excelentes pontos de partida. Mas essas ferramentas ainda podem ser insuficientes. Mesmo que os membros de CEPs estejam plenamente versados no TCPS2 e em suas orientações relativas a conflitos de interesses, revisão multicêntrica, risco mínimo e revisão proporcional, ou à especificidade e diversidade dos métodos qualitativos, sua capacidade de implementar esse conhecimento pode ser prejudicada pela falta de ferramentas práticas ("como, na prática, lidamos com conflitos de interesses?"), sem mencionar fatores estruturais ou burocráticos impostos pelo processo multicêntrico provincial (por exemplo, "respondentes locais" obrigatórios). O que é necessário, portanto, é encontrar uma forma — por exemplo, por meio da gestão de conflitos de interesses e de sua avaliação externa — de permitir que os CEPs participem de pesquisas em ética sobre a ética da pesquisa. Ao fazê-lo, garantiremos que pesquisadores em ética possam desenvolver o conhecimento necessário para criar ferramentas práticas que ajudem os CEPs a realizar melhor seu trabalho, algo que nossa equipe busca oferecer.

Conclusão

Como pesquisadores que realizam estudos sobre conflitos de interesses e, de forma mais ampla, sobre ética em pesquisa — e sendo que alguns de nós são membros de CEPs —, temos claramente um interesse direto em ver esse tipo de pesquisa financiado pelos conselhos canadenses de fomento, além de melhor compreendido (por exemplo, em suas particularidades) e apoiado (por exemplo, educação) por universidades e instituições de saúde. Mas, como pesquisadores cujos projetos propostos passam pela revisão ética dos CEPs, também temos interesse em ver os CEPs melhor estruturados em termos de recursos — tanto de pessoal quanto de conhecimento —, de modo que tenham tempo para participar de pesquisas e de processos contínuos de aprendizagem e, assim, possam continuar seu trabalho de garantir que toda pesquisa envolvendo participantes humanos atenda aos mais elevados padrões éticos. Iríamos até o ponto de argumentar que os CEPs têm a responsabilidade de serem parceiros em pesquisas e em educação continuada sobre questões éticas, como os conflitos de interesses, pois a pesquisa e a formação podem ajudá-los a melhorar a qualidade do processo de revisão ética.

Ao relatar nossa experiência com questões relativas à revisão ética de pesquisas sobre conflitos de interesses que envolvem CEPs como participantes, esperamos ter demonstrado que ainda é necessário um esforço substancial para sensibilizar a comunidade de ética em pesquisa quanto às nuances dos conceitos de vulnerabilidade e risco, ao fato de que nem toda pesquisa deve ser tratada "como se fosse pesquisa clínica", e à importância de identificar e gerir adequadamente conflitos de interesses que não podem ou não devem ser evitados. Tanto os CEPs quanto os pesquisadores em ética precisam trabalhar para construir confiança mútua, condição necessária para que qualquer colaboração tenha sucesso, seja no âmbito da educação continuada em ética, seja na condução de pesquisas em ética. O atual impasse enfrentado pela pesquisa sobre CEPs e conflitos de interesses na revisão ética de estudos de pesquisa pode, assim, ser visto como uma oportunidade de engajar um diálogo construtivo entre todas as partes envolvidas na ética em pesquisa — membros de CEPs, pesquisadores e formuladores de políticas —, o que, afinal, faz parte do próprio sentido da ética.

Referências

1. Cave E, Holm S. New governance arrangements for research ethics committees: Is facilitating research achieved at the cost of participants' interest. Journal of Medical Ethics. 2002;28(5):318-21.
2. Tinker A, Coomber V. University research ethics committees: their role, remit and conduct. London: King's College London & the Nuffield Foundation; Sept 2004.
3. Caulfield T, Ries N, Barr G. Variation in ethics review of multi-site research initiatives. Amsterdam Law Forum. 2011;3(1):85-100.
4. Bosk CL, De Vries RG. Bureaucracies of mass deception: Institutional review boards and the ethics of ethnographic research. The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science. 2004;595(1):249-63.
5. Holm S, Irving L. Research ethics committees in the social sciences. In: Kempf-Leonard K, editor. Encyclopedia of Social Measurement. London: Academic Press; 2004. p. 397-402.
6. McDonald MM. Canadian governance of health research involving human subjects: Is anybody minding the store? Health Law Journal. 2001;9:1-21.
7. Deslauriers C, Bell E, Palmour N, Pike B, Doyon J, Racine E. Perspectives of Canadian researchers on ethics review of neuroimaging research. Journal of Empirical Research on Human Research Ethics. 2010;5(1):49-66.

8. Lemmens T, Freedman B. Ethics review for sale? Conflict of interest and commercial research review boards. Milbank Quarterly. 2000;78(4):547-84.
9. Lo B, Field MJ. Conflict of Interest in Medical Research, Education, and Practice. Washington, DC: Institute of Medicine Committee on Conflict of Interest in Medical Research, Education, and Practice, National Academies Press; 2009.
10. CIHR, NSERC, SSHRC. Tri-Council Policy Statement: Ethical Conduct for Research Involving Humans. Ottawa; 2010 (2022).
11. Angell M. Industry-sponsored clinical research: a broken system. JAMA. 2008;300(9):1069-71.
12. Johns MME, Barnes M, Florencio PS. Restoring balance to industry-academia relationships in an era of institutional financial conflicts of interest: Promoting research while maintaining trust. JAMA. 2003;289(6):741-6.
13. Kim S, Millard R, Nisbet P, Cox C, Caine E. Potential research participants' views regarding researcher and institutional financial conflicts of interest. Journal of Medical Ethics. 2004;30(1):73-9.
14. Golafshani N. Understanding reliability and validity in qualitative research. The Qualitative Report. 2003;8(4):597-607.
15. Meyrick J. What is good qualitative research? Journal of Health Psychology. 2006;11(5):799-808.
16. Kitto SC, Chesters J, Grbich C. Quality in qualitative research. Medical Journal of Australia. 2008;188(4):243-6.
17. Weinfurt KP, Friedman JY, Dinan MA, et al. Disclosing conflicts of interest in clinical research: views of institutional review boards, conflict of interest committees, and investigators. Journal of Law, Medicine & Ethics. 2006;34(3):581-91.
18. Guillemin M, Gillam L. Ethics, reflexivity, and "ethically important moments" in research. Qualitative Inquiry. 2004;10(2):261-80.
19. Gold JL, Dewa CS. Institutional review boards and multisite studies in health services research: is there a better way? Health Services Research. 2005;40(1):291-307.
20. Greene SM, Geiger AM. A review finds that multicenter studies face substantial challenges but strategies exist to achieve Institutional Review Board approval. Journal of Clinical Epidemiology. 2006;59(8):784-90.
21. Cohen DJ, Crabtree BF. Evaluative criteria for qualitative research in health care: Controversies and recommendations. The Annals of Family Medicine. 2008;6(4):331-9.
22. Lincoln YS, Tierney WG. Qualitative research and institutional review boards. Qualitative Inquiry. 2004;10(2):219-34.
23. Johns Hopkins University. Conflict of Interest and Commitment. 2003.
24. University of Texas Health Science Center at Houston. Research Conflicts of Interest Training Course. 2004.
25. Columbia University. RCR Conflicts of Interest. 2004.
26. University of Manitoba. Graduate Ethics Training. 2012.

Gestão da resistência antimicrobiana na produção de alimentos: conflitos de interesses e política no desenvolvimento de políticas de saúde pública

Bryn Williams-Jones, Béatrice Doizé

Versão original: Williams-Jones B, Doizé B. Managing antimicrobial resistance in food production: conflicts of interest and politics in the development of public health policy. Les ateliers de l'ethique/The Ethics Forum. 2010;5(1):156-169.

Reusmo

A resistência antimicrobiana é uma preocupação crescente de saúde pública e está associada ao uso excessivo ou inadequado de antimicrobianos tanto em humanos quanto na agricultura. Embora haja reconhecimento desse problema por parte das autoridades agrícolas e de saúde pública, ainda assim tem havido dificuldade significativa em traduzir recomendações de políticas em diretrizes práticas. Neste artigo, examinamos o processo de desenvolvimento de políticas de saúde pública na agricultura do Quebec, com foco no caso da produção suína e no papel dos veterinários de animais destinados à alimentação na formulação de políticas. Argumentamos que a tendência de empregar análises de risco estritamente tecnocientíficas do uso de antimicrobianos ignora as realidades sociais, econômicas e políticas fundamentais dos principais atores envolvidos e, assim, limita a aplicabilidade das recomendações de políticas desenvolvidas por grupos consultivos governamentais. Em particular, sugerimos que os interesses pessoais e profissionais dos veterinários, bem como suas normas éticas de prática, são fatores centrais tanto para o problema quanto para a solução da atual dependência excessiva de antimicrobianos na produção de alimentos.

Agradecimentos

Agradecemos a Catherine Olivier por seus comentários úteis sobre uma versão inicial deste artigo. Béatrice Doizé contou com apoio por meio de um contrato da Agência de Saúde Pública do Canadá.

Introdução

Uma série de alertas e crises relacionadas à segurança alimentar na América do Norte e na Europa está, ao que tudo indica, na origem de uma perda de confiança pública na segurança dos alimentos e na formulação de políticas governamentais de segurança alimentar. Exemplos recentes notáveis incluem surtos de contaminação por salmonela ou *E. coli* em vegetais e carnes processadas nos Estados Unidos e no Canadá, debates públicos na Europa sobre a incorporação de hormônios ou de alimentos geneticamente modificados na produção de alimentos, a disseminação da febre aftosa (*Foot and Mouth Disease* – FMD) em bovinos no Reino Unido e no Canadá, e a descoberta, em 2008, de queijo contaminado por listeriose no Quebec. Esses eventos deixaram muitas pessoas com a impressão de que as coisas "estão fora de controle", suscitando preocupações não apenas com a segurança dos alimentos, mas também com a responsabilização e a transparência governamentais. Menos claras, contudo, são as razões para essa aparente falta de responsabilização ou os meios pelos quais a situação poderia ser melhorada. Como argumentaremos neste artigo, é fundamental atentar para as dimensões sociais, econômicas e políticas da agricultura (por exemplo, economias de escala, integração vertical da produção, comércio internacional, acesso barato e facilitado a

produtos alimentares de qualidade) e para os interesses diversos e potencialmente conflitantes dos principais atores envolvidos, mais notadamente veterinários de animais destinados à alimentação, agricultores/produtores, a indústria farmacêutica e o público em geral. Somente com tal compreensão, sugerimos, é possível entender as respostas governamentais históricas e contemporâneas a crises alimentares e de saúde pública e influenciar positivamente futuras políticas agrícolas e de saúde pública.

Talvez o caso mais dramático de contaminação alimentar tenha sido o surto, na década de 1990, de Encefalopatia Espongiforme Bovina (EEB), ou "doença da vaca louca", em ovinos e bovinos no Reino Unido. Essa doença ocorre naturalmente, embora de forma pouco frequente, em ruminantes, e foi disseminada por meio da prática agrícola comum de utilizar farinha de ossos na alimentação animal, parte da qual se originava de animais infectados; a farinha de ossos é uma excelente fonte de proteína suplementar, cálcio e fósforo, e adequada para uso na alimentação de suínos, galinhas e ruminantes (1).[1] A grande preocupação com o surto de EEB foi a descoberta de uma ligação entre essa doença animal e o desenvolvimento, em humanos, da variante da doença de Creutzfeldt-Jakob (vCJD), uma doença neurológica fatal que se mostrou impossível de tratar e extremamente difícil de conter. Ao longo da década seguinte, o reconhecimento da ligação entre EEB e vCJD levou muitos países a modificar suas práticas agrícolas no que diz respeito à composição da ração animal (por exemplo, proibições do uso de farinha de ossos), a introduzir um monitoramento mais rigoroso dos animais destinados à alimentação (por exemplo, rastreamento por fazenda de origem, idade, status livre de doenças) e a iniciar critérios restritivos para doação de sangue em bancos de sangue públicos e privados (por exemplo, no Quebec, pessoas que viveram no Reino Unido ou em países da Europa Ocidental considerados de alto risco para vCJD são proibidas de doar sangue (2)).

Embora as respostas do Reino Unido e da comunidade internacional à EEB (e à ameaça da vCJD) possam parecer apropriadas, estudos que examinaram o surgimento da EEB no Reino Unido e as ações adotadas pelas autoridades agrícolas e de saúde britânicas relataram sérios problemas de transparência no processo de avaliação de riscos, falta de comunicação dentro e entre departamentos governamentais e uma cultura administrativa que não promovia a responsabilização (3,4). Por exemplo, a preocupação em não desestabilizar a percepção pública sobre a segurança do sistema de produção de carne levou autoridades a minimizar possíveis fatores de risco para a disseminação da EEB ou para a aquisição da vCJD. Uma década depois, o surto de febre aftosa no Reino Unido levantou questões semelhantes sobre a formulação de políticas de saúde pública. A febre aftosa era uma doença econômica e um desastre econômico para agricultores e comunidades. A pressão do governo para erradicar a doença por meio do abate em massa de animais (mais de seis milhões) foi motivada quase inteiramente por considerações comerciais e econômicas, e não pelo perigo representado para a saúde humana ou para a dos Rebanhos. O Ministério da Agricultura, Pesca e Alimentação (MAFF) do Reino Unido alegou que o abate em massa era a única forma de conter a propagação da doença, apesar da disponibilidade imediata de uma vacina. A vacinação não foi considerada uma opção aceitável devido a preocupações sobre o que o uso de uma vacina implicaria para o status do Reino Unido como país "livre de doenças" e seu

[1] Durante o abate e o processamento, 33–43% do peso vivo dos animais é removido e descartado como resíduo não comestível. Isso inclui gordura, carne, vísceras, ossos, sangue e penas, que são coletados e processados para produzir proteínas de alta qualidade que tradicionalmente têm sido utilizadas na alimentação de animais, inclusive herbívoros. No entanto, desde as crises de EEB, o uso de farinha de ossos passou a ser proibido.

impacto negativo no comércio internacional (5).[2] O MAFF foi influenciado por pressupostos de valor sobre níveis de produtividade, por uma concepção limitada de bem-estar animal e pela presunção de que interesses econômicos seriam afetados caso a doença não fosse erradicada rapidamente. Houve também falta de participação ampla das partes interessadas no que dizia respeito à questão da vacinação (6,7).

Na América do Norte e na Europa, tem havido um discurso crescente e amplamente positivo entre acadêmicos e formuladores de políticas sobre a utilidade e a importância de envolver diversos grupos de partes interessadas na formulação de políticas de saúde; a ideia é que, se vozes ou perspectivas públicas diversas estiverem "à mesa", isso levará a políticas melhores (isto é, mais representativas, equitativas e publicamente aceitáveis) (8-10). No entanto, como demonstrado por pesquisas recentes em ciências sociais sobre o uso de processos de participação pública ou de partes interessadas na formulação de políticas (por exemplo, no tratamento de alimentos geneticamente modificados ou de novas tecnologias biomédicas (11-13)), é preciso cautela ao encarar esses mecanismos como uma panaceia para problemas de responsabilização e confiança. É essencial reconhecer os interesses políticos e econômicos inerentes à formulação de políticas (por exemplo, relacionados à segurança alimentar e ao comércio internacional) e considerar seriamente quem seriam as partes interessadas apropriadas a serem envolvidas em qualquer processo deliberativo de formulação de políticas.

Neste artigo, examinamos essas duas questões com mais detalhe por meio de um estudo do sistema regulatório da produção de animais destinados à alimentação (e, especificamente, da produção suína) no Quebec. Concentramos nossa análise nas iniciativas de grupos profissionais e de assessoramento governamental voltadas a regular e gerir melhor o uso de medicamentos antimicrobianos na produção suína, com o objetivo de mitigar o desenvolvimento da resistência antimicrobiana em humanos,[3] algo amplamente reconhecido como um problema crescente de saúde pública. A produção suína é um dos principais setores exportadores de produtos agroalimentares do Canadá (ou ao menos o era até o recente surto de gripe H1N1 "suína"), e o Quebec é a província que mais produz suínos no país (1/3 do total do rebanho suíno do Canadá (15)); o setor movimenta bilhões de dólares por ano nas economias do Quebec e do Canadá. Diferentemente de outros setores de produção de alimentos, porém, a produção suína no Quebec e no restante do Canadá é substancialmente integrada verticalmente (como será descrito mais adiante), de modo que as decisões sobre práticas produtivas e o uso de antimicrobianos são invariavelmente moldadas por interesses corporativos. Ainda assim, em contraste com a maioria das outras jurisdições da América do Norte, onde antimicrobianos podem ser adquiridos diretamente pelos produtores de alimentos, no Quebec apenas veterinários estão autorizados a prescrever antimicrobianos. Contudo, como os veterinários são remunerados pelos produtores de alimentos por seus serviços (e podem também gerar receitas com a prescrição e até a venda de produtos farmacêuticos), e ao mesmo tempo são responsáveis por proteger a saúde pública (por exemplo, gerenciando ou limitando o uso de antimicrobianos), eles enfrentam conflitos de

[2] As regulamentações da União Europeia proíbem a vacinação preventiva de rotina contra a febre aftosa (e outras enfermidades) nos países membros, a fim de cumprir as regras do comércio internacional para "países livres de febre aftosa sem vacinação" e, assim, evitar sanções comerciais ou restrições à importação de produtos alimentícios.

[3] De acordo com os Centros de Controle e Prevenção de Doenças dos EUA (*Centers for Disease Control* – CDC), "antimicrobianos" são um "termo geral para os medicamentos, substâncias químicas ou outras substâncias que matam ou retardam o crescimento de micróbios. Entre os agentes antimicrobianos em uso atualmente estão os fármacos antibacterianos (que matam bactérias), os agentes antivirais (que matam vírus), os agentes antifúngicos (que matam fungos) e os medicamentos antiparasitários (que matam parasitas)". De modo semelhante, "resistência antimicrobiana" envolve "micróbios que sofrem mudanças de modo a reduzir ou eliminar a eficácia de medicamentos, substâncias químicas ou outros agentes para curar ou prevenir infecções". (14)

interesse complexos tanto em suas práticas cotidianas quanto em sua participação no desenvolvimento de diretrizes e políticas de saúde pública. Os veterinários de animais destinados à alimentação são atores centrais (e um dos principais grupos de partes interessadas) na produção suína, na administração de medicamentos antimicrobianos e na formulação de políticas públicas destinadas a moderar ou limitar seu uso. Nesse contexto, argumentamos que os interesses pessoais e profissionais dos veterinários, bem como suas normas éticas de prática, são fatores centrais tanto para o problema quanto para a superação da atual dependência excessiva de antimicrobianos na produção de alimentos.

Contexto

Antes de discutir os desafios éticos relacionados ao envolvimento de partes interessadas e, especificamente, dos veterinários na gestão do uso de antimicrobianos na agricultura do Quebec, será útil examinar primeiro as razões para o atual uso disseminado de antimicrobianos na produção de animais destinados à alimentação, os riscos que isso representa para a saúde pública e os problemas que levanta para a agricultura e para as políticas de saúde pública.

Uso de antimicrobianos na agricultura e suas implicações para a saúde pública

O desenvolvimento da resistência antimicrobiana é uma grande preocupação internacional de saúde pública (16–18). De fato, a crescente prevalência de doenças infecciosas potencialmente fatais atribuídas a microrganismos resistentes a antimicrobianos configura um cenário de saúde pública extremamente preocupante, isto é, a disseminação em larga escala de doenças infecciosas intratáveis. A tuberculose multirresistente (1 a 2% dos casos mundiais de TB), o *Staphylococcus aureus* resistente à meticilina, e o *Streptococcus pneumoniae* resistente à penicilina e aos macrolídeos são exemplos de microrganismos resistentes a antimicrobianos que representam sérios desafios de saúde pública tanto em países desenvolvidos quanto em países em desenvolvimento. A resistência antimicrobiana também está emergindo e se disseminando entre microrganismos transmitidos por alimentos, como *Campylobacter* e *Salmonella*. O problema da resistência antimicrobiana é reconhecido praticamente desde o primeiro uso de antibióticos e antivirais na medicina humana. Contudo, foi apenas nas últimas décadas que as comunidades médica, científica e de saúde pública passaram a reconhecer que a resistência antimicrobiana hoje envolve quase todos os gêneros de microrganismos associados a doenças humanas e animais.

A causa desse aumento na prevalência de microrganismos resistentes tem sido atribuída ao uso crescente e frequentemente inadequado de antimicrobianos na medicina humana, mas também ao uso excessivo pelas indústrias agrícolas (19–21). O principal uso agrícola de fármacos antimicrobianos ocorre na produção de aves, suínos e bovinos, e em menor medida na aquicultura e nas plantas. Atualmente, os antimicrobianos são amplamente utilizados por veterinários para tratar infecções (terapia), para melhorar o crescimento e a eficiência alimentar (promoção do crescimento), para metafilaxia (tratamento de animais clinicamente saudáveis pertencentes ao mesmo lote ou plantel que animais com sintomas clínicos) e para profilaxia (tratamento de animais saudáveis para prevenir doenças em períodos de estresse).

O uso de antimicrobianos como promotores de crescimento em animais destinados à alimentação, como suínos, começou no final da década de 1940 e início da década de 1950, em um momento em que a produção de alimentos na América do Norte e na Europa era insuficiente e demasiado cara para atender à crescente demanda pública. Nesse período, a Organização Mundial da Saúde (OMS) e a Organização das Nações Unidas para a Alimentação e a Agricultura (FAO) foram criadas pelas Nações Unidas, tendo como uma de

suas prioridades o desenvolvimento de iniciativas para aumentar o suprimento global de alimentos. A chamada "Revolução Verde" na agricultura foi concebida como uma revolução científica e tecnológica: inovações técnicas, biológicas e mecânicas — juntamente com investimentos substanciais de capital financeiro por meio de subsídios agrícolas — permitiriam que países industrializados e em desenvolvimento tanto atendessem às suas crescentes necessidades alimentares nacionais quanto participassem do mercado agrícola global em expansão (22). Uma dessas soluções técnico-biológicas foi o uso disseminado de baixas concentrações de antimicrobianos para estimular o crescimento de animais destinados à alimentação e aumentar o rendimento de carne por unidade de ração animal (23). Baixas concentrações de antimicrobianos inibem moderadamente o crescimento da flora microbiana, especialmente a flora láctica. Isso resulta na preservação de carboidratos e proteínas no intestino delgado, na diminuição do trânsito pelo intestino grosso e pelo cólon, no aumento da produção de ácidos graxos voláteis e, assim, em maior disponibilidade de nutrientes e energia para o crescimento animal (24).

Para colocar essa questão em perspectiva, a quantidade de princípio ativo consumida por suíno após o desmame (em média quatro meses) é de 37 g no Quebec, 40 g na França, mas apenas 3 g na Dinamarca (25). Essas diferenças refletem, em certa medida, variações na escala da indústria, mas dizem respeito sobretudo a escolhas científicas e políticas sobre o uso apropriado de antimicrobianos. Dada a enorme escala da produção agrícola contemporânea na América do Norte e na Europa (por exemplo, o inventário canadense de todos os suínos em 2006 era de 15 milhões de animais; nos Estados Unidos, o inventário era de 61 milhões de animais) (15), quantidades muito grandes de antimicrobianos estão sendo utilizadas. Vale notar que 50% de todos os antimicrobianos vendidos no mundo são atualmente usados na produção de animais destinados à alimentação (21). A maioria desses fármacos é a mesma ou muito próxima, em termos de estrutura química, dos antimicrobianos utilizados na medicina humana, criando condições favoráveis para a seleção, disseminação e persistência de bactérias patogênicas e comensais[4] resistentes a antimicrobianos em animais. O problema para a saúde humana é que essas bactérias resistentes ou os determinantes genéticos de resistência (particularmente quando são multirresistentes) podem ser transmitidos aos seres humanos por meio da cadeia alimentar ou pelo contato direto com os animais (26-28).

Por volta dos anos 1960, era amplamente reconhecido nas comunidades agrícola e científica que o uso prolongado de antimicrobianos favorecia o surgimento de microrganismos resistentes. Por exemplo, em 1969, o Comitê Swann do Reino Unido recomendou restringir o uso em baixos níveis de antimicrobianos terapêuticos (isto é, antimicrobianos utilizados para tratar doenças humanas) na alimentação animal (29). No entanto, apesar desse reconhecimento dos problemas de saúde pública associados ao uso de antimicrobianos na produção de alimentos, as autoridades regulatórias da América do Norte e da Europa continuaram a aceitar, se não a incentivar ativamente, o uso de antimicrobianos (por exemplo, como aditivos na ração) como promotores de crescimento e fármacos profiláticos para animais produtores de alimentos (30). Os consumidores na América do Norte e na Europa passaram a aceitar — e até a exigir — que os alimentos fossem seguros e acessíveis. As implicações comerciais e econômicas dos novos antimicrobianos como ferramentas de manejo (por exemplo, redução de surtos de doenças, aumento do rendimento alimentar) eram simplesmente atraentes demais e constituem, de forma plausível, uma das razões para

[4] Ou seja, bactérias que vivem em uma relação simbiótica com o organismo.

a falta geral de preocupação com o desenvolvimento da resistência antimicrobiana em animais destinados à produção de alimentos.

Essa falha em questionar as implicações do uso disseminado e frequentemente indiscriminado de antimicrobianos foi ainda reforçada pela estratégia tradicional da indústria farmacêutica para lidar com a resistência antimicrobiana no contexto da assistência à saúde humana. Ou seja, sempre que surgia resistência a um determinado fármaco antimicrobiano, um novo antimicrobiano ou uma nova classe de antimicrobianos era desenvolvida e introduzida na medicina humana e veterinária, bem como na gestão da produção de alimentos de origem animal. Infelizmente, embora os primeiros 30 anos após a descoberta da penicilina tenham assistido à introdução de uma multiplicidade de antimicrobianos capazes de se manter à frente da resistência, nos últimos 25 a 30 anos apenas uma nova família de antimicrobianos (as oxazolidinonas) foi introduzida. Parece que esse mercado perdeu seu apelo para a "*Big Pharma*" (31,32), possivelmente porque a resposta clássica de desenvolver um novo antimicrobiano ou uma nova classe de antimicrobianos sempre que a resistência surge tornou-se insustentável (33,34). Atualmente, há um consenso científico geral de que a única opção viável para limitar o desenvolvimento da resistência é reduzir a pressão seletiva sobre os microrganismos resistentes, o que implica diminuir o uso de antimicrobianos. Contudo, como já mencionado, a produção moderna de animais destinados à alimentação tornou-se dependente do uso de grandes quantidades de fármacos antimicrobianos, uma ligação que já não é sustentável.

Estratégias de política para reduzir a resistência antimicrobiana

Nos últimos anos, foram desenvolvidas diretrizes internacionais relativas ao uso de fármacos antimicrobianos em animais destinados à produção de alimentos, incluindo, por exemplo, os *Princípios Globais da OMS para a Contenção da Resistência Antimicrobiana em Animais Destinados à Alimentação* e as *Diretrizes da OIE sobre o Uso Responsável e Prudente de Antimicrobianos* (19,35). Essas diretrizes fornecem um arcabouço de ações a serem adotadas para reduzir o uso excessivo ou inadequado de antimicrobianos, a fim de proteger a saúde humana. Elas incluem recomendações sobre pré-aprovação, fabricação, distribuição, vendas e o uso prudente de medicamentos. Também promovem programas de vigilância da resistência, bem como a educação de veterinários e agricultores (produtores de alimentos) sobre o uso apropriado e os perigos associados ao uso inadequado de antimicrobianos em animais destinados à alimentação. Algumas dessas políticas chegaram inclusive a recomendar a proibição completa do uso de antimicrobianos como promotores de crescimento, na ausência de avaliações de risco detalhadas, quando esses fármacos também são utilizados na terapia humana. As preocupações com a necessidade de responder ao crescente desafio de saúde pública representado pela resistência antimicrobiana também estimularam conferências profissionais e científicas internacionais, incluindo várias no Canadá, e levaram ao desenvolvimento de políticas e diretrizes tanto em nível nacional quanto regional. Infelizmente, tanto no Canadá quanto internacionalmente, parece haver grande dificuldade em traduzir essas diretrizes em recomendações concretas e práticas que reconheçam a diversidade de interesses envolvidos e que, assim, sejam aceitáveis para os principais atores interessados, como agricultores, veterinários e empresas de produção de alimentos.

Em outubro de 2005 o Ministério da Agricultura Alimentos e Assuntos Rurais de Ontário e a Agência de Saúde Pública do Canadá organizaram uma conferência intitulada *O papel da agricultura na gestão da resistência antimicrobiana — O caminho para o uso prudente,* que foi uma continuação de uma conferência semelhante realizada em 1999. A conferência reuniu

muitos atores interessados incluindo cientistas, pesquisadores, membros de agências reguladoras, representantes das indústrias farmacêutica e alimentícia, membros da comunidade médica e veterinários de animais destinados à produção de alimentos. O objetivo foi discutir as mudanças na resistência antimicrobiana desde 1999 e determinar como melhorar o uso de antimicrobianos na agricultura no Canadá ao longo dos cinco anos seguintes. Os resultados desse encontro incluíram uma série de recomendações para orientar o uso de antimicrobianos: 1) a necessidade de diretrizes de prática clínica para o uso prudente de antimicrobianos; 2) a inscrição obrigatória em programas de Segurança Alimentar na Propriedade Rural (*On-farm Food Safety* – OFFS);[5] 3) a produção e a disponibilidade de dados nacionais de vigilância; 4) educação aprimorada de veterinários e produtores de alimentos sobre o uso de antimicrobianos e a resistência antimicrobiana; e 5) o conhecimento científico aprimorado. Embora essas recomendações representem certamente um passo positivo, elas são, em certa medida, burocráticas por terem foco no controle de qualidade e na participação em programas de rastreamento, e frequentemente estão distantes das realidades práticas dos veterinários de animais destinados à produção de alimentos ou dos produtores que utilizam antimicrobianos. Por exemplo, embora a coleta de dados em nível nacional sobre o uso de antimicrobianos e a resistência seja útil quando a disseminação de um patógeno animal já foi reconhecida, esses dados não são diretamente úteis para o veterinário em prática, que necessita de informações específicas sobre uma determinada propriedade ou sistema de produção (por exemplo, estado relativo das doenças, idades relativas dos animais, finalidade do uso de antimicrobianos (36).

Uma análise de relatórios preparados em 2002 e 2005 pelo Comitê Consultivo sobre Antimicrobianos em Animais Destinados à Alimentação no Canadá do *Health Canada* encontra declarações gerais semelhantes com relativamente poucos detalhes ou recomendações práticas para os principais interessados (37,38). Esses relatórios também parecem basear-se na noção de que os problemas colocados pelo uso de antimicrobianos em animais destinados à alimentação podem ser resolvidos, principalmente, por meio da aplicação de pesquisas científicas rigorosas e da quantificação dos riscos e benefícios relevantes. Ou seja, os problemas seriam resolvidos por meio de "uma abordagem de tomada de decisão baseada em risco que incorpore estratégias de gestão apropriadas ou proporcionais aos riscos esperados do uso de um produto" (38). No entanto, há pouca especificação sobre como chegar à decisão final de usar ou não antimicrobianos; os veterinários são incentivados a ser "responsáveis e criteriosos" e a agir de acordo com os princípios de "uso prudente" da *Canadian Veterinary Medical Association.* Esses princípios afirmam que os veterinários devem auxiliar os clientes na elaboração de programas adequados para reduzir doenças e o uso de antimicrobianos; considerar opções terapêuticas alternativas, dispensar e prescrever antimicrobianos apenas no âmbito de uma relação veterinário-cliente-paciente válida; e selecionar e utilizar adequadamente os medicamentos antimicrobianos (39). Por fim, não há atenção aos desafios práticos enfrentados por veterinários ou produtores de alimentos, e em particular às pressões sociais e econômicas que promovem exatamente os excessos no uso de antimicrobianos que essas políticas buscam reduzir.

[5] A motivação para desenvolver esses programas OFFS está vinculada aos esforços para manter a competitividade internacional da agricultura canadense. Esses programas são baseados na Análise de Perigos e Pontos Críticos de Controle (HACCP) um sistema de garantia da segurança dos alimentos aceito internacionalmente. O programa *Canadian Pork Quality Assurance* (CQA) é o componente voltado aos produtores. Os elementos do programa incluem manuais operacionais dos produtores e a exigência de manutenção cuidadosa de registros programas de rastreabilidade e auditorias do programa nas propriedades. O programa é baseado em pontos críticos de controle de boas práticas de produção, incluindo suprimentos médicos (uso e armazenamento).

No Quebec, o *Ministère de l'Agriculture, Pêcheries et Alimentation du Québec* (MAPAQ) está trabalhando para um banimento do uso de antimicrobianos como promotores de crescimento em suínos. Para justificar esse eventual banimento, o MAPAQ encomendou um estudo sobre o uso de antimicrobianos em suínos em fase de crescimento e terminação, a ser conduzido pela *ÉpidémioQualité Inc.* (relatório final, dezembro de 2007) (25); em paralelo, o *Sous-groupe de travail sur l'antibiorésistance* do MAPAQ conduziu um estudo sobre o impacto social de tal proibição, intitulado *Évaluation de l'impact de l'interdiction de l'utilisation des antibiotiques comme facteurs de croissance*. Deve-se observar que o uso de antimicrobianos como promotores de crescimento é proibido na União Europeia, e já houve vários estudos sobre esse tema (40,41). Embora os estudos do MAPAQ possam levar à conclusão de que o governo do Quebec está levando em conta as implicações sociais e econômicas de tal proibição, e não esteja simplesmente focando considerações técnicas ou científicas, a prática efetiva de desenvolvimento de políticas parece refletir a abordagem tecnocrática mais tradicional de suas contrapartes provinciais (por exemplo, Ontário) e federais. Por exemplo, os estudos do MAPAQ foram conduzidos com transparência limitada ou pouca prestação de contas pública. De particular destaque é o fato de que a lista dos membros do grupo de trabalho (que incluía veterinários) e o relatório e as recomendações do *Sous-groupe de travail sur l'antibiorésistance*, finalizados em dezembro de 2006, só se tornaram disponíveis em setembro de 2008; a razão desse atraso é desconhecida.

No Quebec, e no Canadá de forma mais geral, o tema da resistência antimicrobiana na agricultura é "super sensível". Quando a questão é levantada junto a formuladores de políticas provinciais e federais, percebe-se um desconforto e uma relutância em discutir o tema em detalhe. Os formuladores de políticas se escondem atrás de alegações de "necessidade de confidencialidade" e afirmações de que "o trabalho está em andamento, mas ainda não está pronto para divulgação pública" (42). Questionamentos específicos de partes interessadas sobre o processo efetivo de desenvolvimento de políticas — ou perguntas mais gerais sobre qual deveria ser a resposta apropriada para prevenir a resistência antimicrobiana — são possivelmente percebidos como uma ameaça por aqueles envolvidos. A sensibilidade desse tema para os diversos interessados mostra claramente que os desafios são mais do que simplesmente técnicos; há interesses sociais e econômicos fundamentais em jogo. Veterinários, produtores de alimentos, pesquisadores ou aqueles nomeados para comitês e grupos de trabalho enfrentam a pergunta difícil e até agora sem resposta: como o setor agrícola canadense — que vale bilhões de dólares para a economia e emprega dezenas de milhares de pessoas — pode superar sua dependência de antimicrobianos?

O problema das abordagens políticas existentes (sejam provinciais ou federais) para enfrentar o desafio de saúde pública representado pela resistência antimicrobiana é que elas envolvem uma conceitualização muito estreita da relação entre o uso de antimicrobianos e a sociedade; como tal, ignoram os interesses sociais, econômicos e políticos mais amplos e potencialmente conflitantes dos diversos atores envolvidos. As políticas tendem a ser formuladas por órgãos de agricultura e de saúde pública, com consultas limitadas ou mesmo enviesadas aos interessados, como se a resposta ao problema do uso de antimicrobianos na agricultura pudesse ser puramente técnica. Após a divulgação do relatório e das recomendações do *Sous-groupe de travail sur l'antibiorésistance*, em setembro de 2008 o MAPAQ criou um novo grupo de trabalho, o *Groupe de travail sur la prévention de l'antibiorésistance et l'utilisation judicieuse des antibiotiques*, cujo mandato é estabelecer prioridades e desenvolver um plano de ação que implemente as recomendações iniciais do *Sous-groupe*. Mas, mais uma vez, as prioridades e recomendações do novo grupo de trabalho são essencialmente de natureza tecnocrática, envolvendo, por exemplo, a implementação de

sistemas de vigilância do uso de antimicrobianos e do desenvolvimento da resistência, ou recomendações técnicas sobre o uso "criterioso ou racional" de antimicrobianos a serem disseminadas por meio da formação veterinária, diretrizes para o uso de antimicrobianos por veterinários, pesquisa, etc. Há pouca ou nenhuma atenção às realidades sociais ou econômicas enfrentadas pelos veterinários, produtores de alimentos e empresas de produção de alimentos que devem implementar essas recomendações. (A composição dos grupos de trabalho será discutida na seção seguinte).

Nossa argumentação, sustentada por décadas de pesquisa no campo dos Estudos de Ciência e Tecnologia (Science and Technology Studies – STS), é que as tecnologias necessariamente incorporam determinados valores sociais ou morais, e estão social e culturalmente inseridas (43). Embora seja evidente que a redução do uso de antimicrobianos na produção de alimentos de origem animal seja um importante objetivo de saúde pública que exige decisões políticas racionais baseadas em dados científicos sólidos, estudos de avaliação de risco e outras informações técnicas, essas decisões não podem ser justificadas simplesmente por fundamentos científicos ou por meio de processos tecnocráticos. Para que uma resposta política seja eficaz e, mais importante, aceitável e, em última instância, passível de responsabilização perante a diversidade de interessados, ela deve ir além de uma resposta tecnocrática restrita. Ou seja, os formuladores de políticas deveriam — seja por meio de suas próprias análises, seja por meio de consultas mais diretas aos interessados — dedicar atenção particular aos valores sociais, econômicos e morais em jogo, e aos interesses diversos e potencialmente conflitantes do conjunto de atores envolvidos no uso de antimicrobianos na agricultura. Isso é particularmente importante no contexto do uso de antimicrobianos na produção de suínos e de outros animais destinados à alimentação, porque qualquer modificação significativa no uso atual implicará modificações importantes nos procedimentos de gestão em nível de propriedade rural, e poderá, em última instância, até exigir uma completa reavaliação das práticas modernas de produção animal.

O Contexto Social da Prática Veterinária

Os antimicrobianos foram um meio essencial pelo qual pequenas propriedades familiares na América do Norte e na Europa evoluíram, nas décadas de 1950 e 1960, para unidades intensivas de produção de animais destinados à alimentação, orientadas para o mercado. A produção suinícola seguiu um padrão semelhante de ampliação de escala, mas, a partir da década de 1990, passou por uma intensificação excepcional que pode ser considerada um fenômeno socioeconômico distinto da simples ampliação de escala. No Quebec, quase 50% da produção de suínos é realizada por produtores independentes, e 50% por produtores que trabalham sob contrato com empresas agroindustriais integradas (44).

O produtor independente, em geral, possui todo o conjunto de bens necessários para a operação (incluindo terra, edificações, equipamentos e animais), e os insumos são adquiridos junto a diversos atacadistas. O produtor contratado é proprietário da terra, das edificações e dos equipamentos, mas não dos animais, que são fornecidos pela empresa agroindustrial integrada, proprietária dos animais e responsável por pagar ao produtor pela entrega dos animais engordados para o abate; o produtor contratado também pode receber bônus dependendo dos níveis de mortalidade e de outras medidas de qualidade. As empresas integradas combinam, em suas operações, muitos, senão a maioria, dos elementos envolvidos na produção, transformação e distribuição de suínos — isto é, são proprietárias dos leitões, dos equipamentos, da ração, dos antimicrobianos, dos suínos terminados, do processamento e da embalagem — e, por isso, essas empresas são consideradas "verticalmente integradas". A comercialização de suínos também é cada vez mais estruturada por meio de acordos

coletivos de preços, com o objetivo de estabilizar os preços no longo prazo e também garantir que os produtores recebam o mesmo valor por animal produzido (por exemplo, no Quebec, o preço é fixado pela *Assurance stabilisation des revenus agricoles* da *Financière Agricole*, ASRA). Dado que o montante de renda gerado por suíno está fora do controle dos produtores, a única forma de aumentar a receita é reduzir os custos de produção.

Essas condições modernas de produção de alimentos são hoje dependentes do uso de antimicrobianos. A produção de animais destinados à alimentação é um processo biológico complexo, ligado a competências igualmente complexas de gestão. Já não são propriamente "agricultores" que criam animais, mas sim "produtores de alimentos" que otimizam o crescimento e o potencial produtivo dos animais por meio da gestão dos ambientes de criação, da seleção e modificação da ração, do melhoramento genético científico seletivo para determinadas características, etc. Os sistemas de produção variam desde propriedades familiares relativamente pequenas, com centenas de animais, até operações de grande escala, com milhares ou dezenas de milhares de animais. Também existem diferenças importantes entre as propriedades quanto às espécies animais criadas, à sua localização geográfica, às condições de mercado, às dimensões da produção, aos métodos de gestão e à possibilidade de tratar animais individualmente versus tratamentos em grupo.

A otimização do crescimento e da produção também exige a otimização da saúde tanto dos animais individuais quanto do rebanho ou do lote. Dependendo de uma propriedade ou "unidade de produção" ser confinada (por exemplo, grandes instalações de criação intensiva de aves ou granjas suinícolas que empregam diversos níveis de biossegurança) ou não confinada (por exemplo, galinhas "livres" ou criações extensivas de gado bovino), pode haver o uso de quantidades consideráveis ou limitadas de antimicrobianos. Em operações grandes e confinadas, há um maior risco de disseminação de doenças na população e, portanto, uma necessidade concomitante de tratamentos profiláticos em larga escala; animais criados ao ar livre também podem necessitar de profilaxia, dada a maior exposição ambiental a microrganismos. No entanto, como mencionado anteriormente, com exceção de alguns sistemas de produção orgânica de animais destinados à alimentação, os antimicrobianos também são amplamente utilizados para promoção do crescimento entre diferentes espécies animais (embora em concentrações muito mais baixas), tanto em sistemas confinados quanto não confinados. Os produtores de alimentos são, assim, grandes consumidores de antimicrobianos, e são os veterinários que os prescrevem.

Responsabilidades Profissionais

Os veterinários de animais destinados à alimentação prestam um juramento profissional de promover e proteger a saúde e o bem-estar animal, aliviar o sofrimento dos animais e proteger a saúde pública, independentemente do sistema de produção agrícola. A *Canadian Veterinary Medical Association* (CVMA) está comprometida com a excelência profissional e com o bem-estar dos animais e, embora a Associação não possua um código de ética específico, dispõe de declarações de posição sobre bem-estar animal (45). O código de ética dos veterinários no Quebec (*Ordre des médecins vétérinaires du Québec*, OMVQ) inclui deveres para com o público, os clientes, a profissão e os animais (46). O código concentra-se principalmente na conduta profissional em relação a clientes e colegas, sendo os interesses dos animais e da saúde pública considerados de forma implícita, em vez de discutidos explicitamente.

A CVMA identifica a prevenção de resíduos de antimicrobianos como uma questão nacional que é "tratada pela CVMA em nome da profissão" (47). Diretrizes sobre o Uso Prudente de Antimicrobianos na Suinocultura foram aprovadas pela CVMA; elas dizem respeito ao uso

de antimicrobianos para tratamento terapêutico, controle e prevenção de doenças bacterianas. As diretrizes da CVMA especificam que os veterinários devem dispensar e prescrever antimicrobianos apenas no âmbito de uma relação válida veterinário–cliente–paciente e que devem, por exemplo no caso da produção suína, utilizar o programa Canadian Quality Assurance (CQA) (48) do Canadian Pork Council como base para o uso criterioso de antimicrobianos (39). Como já mencionado, no Quebec, os antimicrobianos (incluindo os utilizados como promotores de crescimento) estão disponíveis apenas mediante prescrição e supervisão veterinária, sendo distribuídos exclusivamente por veterinários e farmacêuticos. Nas demais províncias canadenses e nos EUA, os antimicrobianos são vendidos livremente sem prescrição, e os fabricantes de ração preparam e comercializam alimentos medicados para os produtores. Esses alimentos medicados são utilizados tanto para o tratamento e a prevenção de doenças específicas quanto para a promoção do crescimento. No Quebec, os fabricantes de ração devem receber uma prescrição veterinária adequada dos produtores de alimentos antes de venderem rações medicamentosas para animais.

Conflitos de Papéis e Interesses

No uso e na regulação dos antimicrobianos, os médicos veterinários de animais de produção são um ator central. Essa profissão faz a ponte e ajuda a negociar as relações entre as demais partes interessadas envolvidas; isto é, os veterinários situam-se entre os produtores de alimentos (e os animais), que são os usuários finais dos antimicrobianos, a indústria farmacêutica, que produz e vende esses fármacos, e os reguladores agrícolas e de saúde pública, que buscam controlar o uso e limitar os impactos negativos dos antimicrobianos (ver Figura 1).

Panorama da distribuição de antimicrobianos no Quebec

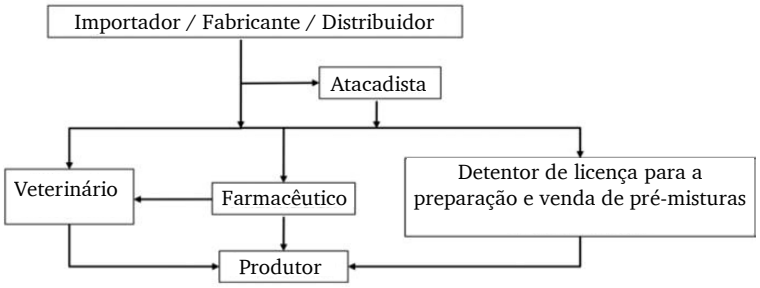


Figura 1. Adaptado de Anexo 1 do relatório do *Sous-groupe de travail sur l'antibiorésistance / Groupe qualité.* Abril, 2006. *Distribution des antimicrobiens au Québec: Sources de collecte des données en continu,* Québec: MAPAQ, p. 24

Como já observado na seção anterior, os veterinários têm responsabilidades e relações distintas com cada um desses stakeholders ou partes interessadas. Os veterinários têm a responsabilidade profissional de limitar a prescrição de antimicrobianos por razões de saúde pública; nos diversos documentos de política já discutidos, cabe a eles prescrever apenas os medicamentos apropriados para o manejo da doença em questão. No entanto, seus clientes, os produtores de alimentos, necessitam de antimicrobianos para fins de manejo e, em Quebec, geralmente adquirem esses medicamentos diretamente dos veterinários, que por sua vez os compram da indústria farmacêutica ou de distribuidores de medicamentos; em outras províncias canadenses, os produtores de alimentos podem adquirir antimicrobianos diretamente da indústria farmacêutica.

Estar, ao mesmo tempo, na posição de prescritor e de vendedor coloca os médicos veterinários de animais de produção em um difícil conflito de interesses; eles podem e

frequentemente obtém uma parcela significativa de sua renda com a venda dos antimicrobianos que prescrevem e, assim, podem ter um forte interesse financeiro em vender medicamentos que vão de encontro a outros interesses, por exemplo, os de saúde pública. Esse conflito, que é idêntico no caso da saúde humana, levou, em muitas jurisdições, à proibição ou à restrição de práticas de encaminhamento por parte de médicos; para evitar o conflito financeiro de interesses, médicos podem ser proibidos de prescrever medicamentos ou encaminhar pacientes para serviços prestados por clínicas das quais sejam proprietários ou sócios (49,50). Ao mesmo tempo, médicos — e, por analogia, veterinários — desempenham um papel importante no controle do uso de medicamentos caros e potencialmente perigosos, daí a importância de exigir prescrição para muitos fármacos (e não permitir a venda sem receita). Torna-se, então, interessante questionar por que tais conflitos ainda são permitidos pelas atuais regulamentações agrícolas canadenses — e por que a exigência de prescrição não existe em províncias além de Quebec — quando tais práticas podem comprometer a segurança da produção de alimentos e ameaçar a saúde pública.

Para complicar ainda mais a situação dos veterinários, eles enfrentam dois outros tipos de conflito entre suas obrigações profissionais e suas responsabilidades práticas, isto é, na relação com os produtores de alimentos e na seleção apropriada de antimicrobianos. As já mencionadas Diretrizes da CVMA sobre o Uso Prudente de Medicamentos Antimicrobianos em Suínos exigem que os veterinários prescrevam antimicrobianos apenas no âmbito de uma relação válida veterinário–cliente–paciente. No entanto, a produção de animais para alimentação no Canadá e internacionalmente evoluiu para um agronegócio de grande escala, de modo que a relação entre veterinários e produtores de alimentos se transformou. O agricultor/proprietário dos animais vem sendo cada vez mais substituído pelo produtor/proprietário de animais como unidades econômicas, e isso tem um impacto direto nas práticas de prescrição veterinária e no manejo do uso de antimicrobianos. Ou seja, espera-se que os veterinários, ao mesmo tempo, previnam e tratem doenças animais e apoiem a promoção do crescimento dos animais — bem como os resultados sanitários e econômicos possibilitados pelo uso de antimicrobianos — e, ainda assim, que gerenciem (e até limitem) o uso desses medicamentos em nome da saúde pública.

Nesse contexto, os veterinários enfrentam desafios importantes ao trabalhar tanto com produtores independentes quanto com produtores contratados, bem como com agronegócios verticalmente integrados. Os veterinários são solicitados — e até pressionados — a prescrever medicamentos antimicrobianos tanto por razões médicas (tratamento, profilaxia) quanto para promoção do crescimento (uso em aditivos alimentares); e possuem incentivos profissionais e financeiros para atender a essas solicitações. No entanto, seus códigos profissionais e as recomendações de diretrizes nacionais e internacionais vão na direção oposta a essas demandas. Os veterinários são incentivados a selecionar e utilizar adequadamente os antimicrobianos, mas, em razão da metodologia de produção envolvida no agronegócio contemporâneo — isto é, grandes números de animais no mesmo curral e vários currais no mesmo galpão —, em muitos casos o tratamento individual de animais é praticamente impossível, não apenas para fins curativos, mas também para prevenção e para metafilaxia. Como resultado, os veterinários não têm outra escolha senão prescrever grandes quantidades de antimicrobianos, tanto para tratamento quanto para promoção do crescimento.

Esses conflitos profissionais de interesse e de responsabilidade evidenciam até que ponto a prescrição de antimicrobianos nunca é uma decisão puramente médica. Em vez disso, a

prescrição envolve invariavelmente julgamentos influenciados pelas responsabilidades profissionais do veterinário em relação a seus pacientes (os animais), a seus clientes (produtores de alimentos e empresas de produção de alimentos) e ao público em geral (considerações de saúde pública). Algumas dessas decisões podem envolver conflitos de interesse, outras não; alguns desses conflitos podem ser evitáveis ou manejáveis, enquanto outros podem ser suficientemente graves a ponto de exigir regulamentação formal ou mudanças na prática e na política. O ponto central é que esses diversos interesses dos veterinários, e sua inter-relação com os interesses de produtores e agronegócios, estão diretamente associados à gestão da resistência antimicrobiana.

Papel na Formulação de Políticas

Como principais prescritores de antimicrobianos, os veterinários de animais destinados à alimentação podem e devem desempenhar um papel mais importante na criação de políticas para controlar a resistência antimicrobiana. No entanto, os veterinários têm a clara impressão de que suas preocupações e interesses não são levados em conta nos estudos de políticas e nos eventuais processos decisórios.[6] Como já discutido, no Quebec o MAPAQ criou dois grupos de trabalho para tratar da questão da resistência aos antibióticos e, embora esses grupos incluíssem veterinários como membros, os estudos e relatórios resultantes tenderam a ter um caráter tecnocrático. Sugerimos que essa situação pode ser explicada, em parte, pela composição desses grupos de trabalho e, especificamente, pela questão da representação de veterinários praticantes de animais destinados à alimentação.

Quando o *Sous-groupe de travail sur l'antibiorésistance* submeteu seu relatório aos membros da *Association des vétérinaires en industrie animale* (AVIA), em 2006, isso gerou uma reação muito forte, não apenas contra o conteúdo do relatório (que foi percebido como tendo ignorado práticas já existentes na profissão veterinária), mas também em razão da falta de representação efetiva da AVIA durante as consultas sobre resistência antimicrobiana (51). Embora sete veterinários fossem membros desse grupo de trabalho, eles eram, em sua maioria, cientistas (por exemplo, epidemiologistas, patologistas ou microbiologistas), e não veterinários atuantes na prática. Esses veterinários eram oriundos da *Association québécoise des industries de nutrition animale et céréalière du Canada* (n=1), da *Public Health Agency of Canada* (n=1) e do MAPAQ (n=3); havia apenas um membro representando a AVIA e um do *Ordre des médecins vétérinaires du Québec* (OMVQ). Curiosamente, a composição do *Groupe de travail sur la prévention de l'antibiorésistance et l'utilisation judicieuse des antibiotiques* (criado em 2008) parece ser mais politicamente correta; ela agora inclui representantes de todo o espectro de partes interessadas veterinárias, isto é, o OMVQ, a AVIA, a *Académie des médecins vétérinaires du Québec*, a *Faculté de médecine vétérinaire da Université de Montréal*, o MAPAQ e a *Public Health Agency of Canada*. Mas será que essa representação mais ampla de veterinários cientistas e praticantes levará a recomendações mais práticas e politicamente aceitáveis e, mais importante, abordará os conflitos de interesse relevantes para veterinários e outras partes interessadas?

Há uma percepção entre muitos veterinários em exercício de que os grupos de trabalho do MAPAQ estão "reinventando a roda" ao mesmo tempo em que restringem a prática veterinária (por exemplo, exigindo prescrições mais detalhadas, o que, embora apropriado, é percebido como mais uma imposição). As recomendações desses grupos de trabalho refletem as experiências e os julgamentos profissionais de seus membros, o que não é surpreendente; essa é a natureza de qualquer grupo de trabalho. Mas, ao se concentrarem

[6] Observação feita por Doizé nas reuniões da *Association des Vétérinaires en Industrie Animale* (AVIA) e resposta da AVIA às recomendações do *Sous-groupe de travail sur l'antibiorésistance* do MAPAQ.

em revisões da literatura científica, análises técnicas e estudos quantitativos sobre o uso de antimicrobianos, o impacto das recomendações desses grupos na prática cotidiana dos veterinários foi e continua sendo ignorado. É importante também reconhecer que tais abordagens tecnocientíficas para lidar com a questão da resistência antimicrobiana são amplamente difundidas. Até mesmo a AVIA, por exemplo, argumentou que a prioridade número um é que o *Health Canada* conduza análises de risco relacionadas ao impacto do uso de antimicrobianos em animais sobre a saúde humana. A AVIA permanece em silêncio quanto às preocupações relacionadas aos aspectos econômicos do uso de antimicrobianos (especialmente as pressões financeiras sobre os produtores de alimentos e as empresas de produção de alimentos), aos conflitos de interesse e de responsabilidade enfrentados pelos veterinários, ou à necessidade de repensar de forma mais ampla as práticas atuais de manejo de animais destinados à produção de alimentos. Assim, embora as recomendações dos grupos de trabalho reflitam, de maneira plausível, uma disposição política (por parte do governo e das associações profissionais) para reduzir o uso de antimicrobianos — e existam algumas recomendações úteis sobre o aprimoramento do monitoramento e da coleta de dados — não houve uma disposição concomitante para questionar seriamente a prática atual da produção industrial de animais destinados à alimentação no Canadá.

Conclusão

Há consenso internacional, nacional e provincial de que, por razões de saúde pública, a prática atual do uso de fármacos antimicrobianos na produção de animais destinados à alimentação precisa ser modificada a fim de reduzir seu uso indevido e excessivo e mitigar os importantes riscos à saúde pública associados à resistência antimicrobiana. Há muitos anos, autoridades de saúde pública e agrícolas do Canadá e de Quebec vêm trabalhando nesse problema. Infelizmente, as diretrizes propostas consistem essencialmente em recomendações tecnocráticas (como programas de vigilância e estudos de avaliação de risco), sofrem com a falta de tempestividade e transparência e dão pouca atenção às realidades sociais e econômicas subjacentes (e aos interesses) dos diversos atores envolvidos e, em particular, argumentamos, aos dos veterinários de animais destinados à alimentação.

As questões associadas ao uso de antimicrobianos na produção de animais destinados à alimentação são complexas. A agricultura no Canadá é intensiva, especializada, industrial (frequentemente verticalmente integrada), constitui uma parte importante das economias provinciais e nacional e opera em um mercado internacional altamente competitivo. No contexto da produção de animais destinados à alimentação, os fármacos antimicrobianos tornaram-se uma ferramenta essencial de manejo. Os interesses sociais e econômicos em jogo são enormes — para o setor agrícola, os produtores de alimentos e os veterinários, mas também para os consumidores e os políticos. Por exemplo, imagine que formuladores de políticas de saúde e agrícolas do Canadá decidissem proibir o uso de antimicrobianos para promoção de crescimento em animais destinados à alimentação em nome da saúde pública, como ocorre atualmente na Europa. As consequências negativas poderiam muito bem incluir aumento dos custos de produção e, portanto, alimentos mais caros, diminuição da competitividade em relação aos setores agrícolas americano e asiático, falências de fazendas e demanda por subsídios e resgates financeiros e, por fim, a transferência de atividades do agronegócio para fora do país. Mesmo apenas uma dessas consequências potenciais já seria uma “batata quente” política. Assim, não deveria ser surpreendente que as discussões sobre a redução ou mudança das práticas atuais provoquem um alto grau de sensibilidade, obscureçam as posições daqueles envolvidos no processo de formulação de políticas e criem insatisfação por parte de muitos dos atores mais diretamente afetados, isto é, veterinários, produtores de alimentos e empresas de produção de alimentos. Qualquer iniciativa para

promover mudanças significativas no uso de antimicrobianos provavelmente exigirá uma reformulação completa das práticas de produção de animais destinados à alimentação, algo que parece improvável no atual clima econômico e político. Ainda assim, como mostramos, as razões de saúde pública para reduzir a dependência da agricultura em relação aos antimicrobianos são importantes. Onde, então, existe algum espaço para esperança?

No Quebec, são os veterinários que detêm o poder de prescrever antimicrobianos e, como tal, são importantes guardiões na regulação do acesso a esses fármacos; outras províncias fariam bem em seguir esse exemplo a fim de controlar o acesso e o uso de antimicrobianos na produção de animais destinados à alimentação. No entanto, é preciso também dedicar atenção crítica aos interesses profissionais e econômicos em jogo para os veterinários de animais destinados à alimentação e aos conflitos de interesse potenciais e reais que surgem quando os veterinários prescrevem antimicrobianos. Lições podem e devem ser aprendidas a partir das iniciativas para gerir os conflitos de interesse enfrentados por médicos (por exemplo, a separação entre o pagamento pelo tratamento e pela prescrição), de modo que eles — e os veterinários — possam cumprir suas responsabilidades profissionais e éticas em relação a seus clientes e pacientes. Uma política mais ampla de saúde pública para limitar o uso de antimicrobianos na promoção de crescimento é essencial, mas repensar a atual dependência dos antimicrobianos continua sendo um grande desafio devido aos importantes interesses econômicos e políticos em jogo. O desenvolvimento de tal política, argumentamos, exige ir além da dependência tradicional de análises tecnocientíficas de risco e benefício dos antimicrobianos, em direção a uma reflexão mais plenamente integrada sobre a gama de interesses e valores dos diferentes atores envolvidos na agricultura contemporânea.

Referências

1. Cunningham EP. After BSE: A Future for the European Livestock Sector. Wageningen: European Association for Animal Production; 2003.
2. Héma-Québec. Donor Qualification. 2009.
3. Klint Jensen K. BSE in the UK: why the risk communication strategy failed. Journal of Agricultural and Environmental Ethics. 2004;17:405-23
4. Millstone E, van Zwanenberg P. The evolution of food safety-policy-making institutions in the UK, EU and Codex Alimentarius. Social Policy and Administration. 2002;36(6):593-609.
5. DEFRA. The Role of Vaccination in a Future Outbreak of FMD. London: UK Department for Environment, Food and Rural Affairs. 2004
6. Murphy-Lawless J. The impact of BSE and FMD on ethics and democratic process. Journal of Agricultural and Environmental Ethics. 2004;17(5):385-403
7. Anthony R. Risk communication, value judgments, and the public-policy maker relationship in a climate of public sensitivity toward animals: revisiting Britain's foot and mouth crisis. Journal of Agricultural and Environmental Ethics. 2004;17(4-5):363-83.
8. Harrison S, Mort M. Which champions, which people? Public and user involvement in health care as a technology of legitimation. Social Policy & Administration. 1998;32(1):60-70.
9. OECD. Citizens as Partners: OECD Handbook on Information, Consultation and Public Participation in Policy-making. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development. 2001.
10. Leroux T, Hirtle M, Fortin LN. An overview of public consultation mechanisms developed to address the ethical and social issues raised by biotechnology. Journal of Consumer Policy. 1998;21(4):445-81.

11. Burgess MM. Public consultation in ethics: An experiment in representative ethics. Journal of Bioethical Inquiry. 2003;1(1):4-13
12. Abelson J, Forest P-G, Eyles J, et al. Deliberations about deliberative methods: Issues in the design and evaluation of public participation processes. Social Science & Medicine. 2003;57(2):239-51
13. Kelly SE. Public bioethics and publics: consensus, boundaries, and participation in biomedical science policy. Science, Technology & Human Values. 2003;28(3):339-64.
14. Centers for Disease Control. Glossary on Antibiotic/Antimicrobial Resistance. 2006.
15. Statistics Canada. Hog Statistics, Third Quarter 2008. Ottawa, 2009.
16. European Commission. Antibiotic Resistance. Facts and Figures. The Importance of Antibiotics. 2001.
17. Levy SB, Marshall B. Antibacterial resistance worldwide: causes, challenges and responses. Nature Medicine. 2004;10(12 Suppl):S122-29
18. Alekshun MN, Levy SB. Commensals upon us. Biochemical Pharmacology. 2006;71(7):893-900.
19. World Health Organization. WHO Global Principles for the Containment of Antimicrobial Resistance in Animals Intended for Food. WHO/CDS/CSR/APH/2000.4. Geneva; 2000.
20. World Health Organization. WHO Global Strategy for the Containment of Antimicrobial Resistance. WHO/CDS/CSR/DRS/2001.2. Geneva; 2001.
21. World Health Organization. The Medical Impact of the Use of Antimicrobials in Food Animals. Report of a WHO Meeting. Berlin, Germany, 13-17 October 1997. WHO/EMC/ZOO/97.4. Geneva; 1997.
22. McCalla AF. FAO in the changing global landscape. Department of Agricultural and Resource Economics, UCD. ARE Working Papers. 2007; Paper 07006.
23. Jukes TH. Antibiotics in animal feeds and animal production. Bioscience. 1972;22(9):526-34.
24. Laval A. Produire du porc sans facteurs de croissance antibiotiques (antibiotiques régulateurs de flore ou AFR). Colloque sur la production porcine. Centre de référence en Agriculture du Québec, St-Hyacinthe; 4 novembre 2003.
25. Épidémio-Qualité Inc. Étude sur l'usage actuel des antibiotiques en production porcine au Québec dans le groupe croissance-finition. Évaluation de l'utilisation des facteurs de croissance. St-Hyacinthe, Qc; 2007.
26. Cohen ML, Tauxe RV. Drug-resistant Salmonella in the United States: an epidemiologic perspective. Science. 1986;234(4779):964-69
27. Bailar JC 3rd, Travers K. Review of assessments of the human health risk associated with the use of antimicrobial agents in agriculture. Clinical Infectious Diseases. 2002;34(Suppl 3):S135-43
28. Travers K, Barza M. Morbidity of infections caused by antimicrobial-resistant bacteria. Clinical Infectious Diseases. 2002;34(Suppl 3):S131-34.
29. UK Joint Committee of Houses of Parliament. Report of the Joint Committee on the Use of Antibiotics in Animal Husbandry and Veterinary Medicine ("Swann Report"). London: Her Majesty's Stationary Office; 1969.
30. Van Houweling CD. Antibiotics and drug resistance in animals. The food, drug, and cosmetic act, animal drugs, and the consumer. Annals of the New York Academy of Sciences. 1971;182:411-15.
31. Spellberg B, Powers JH, Brass EP, Miller LG, Edwards JE Jr. Trends in antimicrobial drug development: implications for the future. Clinical Infectious Diseases. 2004;38(9):1279-86.

32. Wise R. The relentless rise of resistance? Journal of Antimicrobial Chemotherapy. 2004;54(2):306-10.
33. Olivier C, Williams-Jones B, Doizé B, Ozdemir V. Containing global antibiotic resistance: ethical drug promotion in the developing world. In: Sosa A, Byarugaba D, Amábile-Cuevas C, et al., editors. Antimicrobial Resistance in Developing Countries. New York, NY: Springer; 2010.
34. Aiello AE, King NB, Foxman B. Ethical conflicts in public health research and practice: antimicrobial resistance and the ethics of drug development. American Journal of Public Health. 2006;96(11):1910-14.
35. Anthony F, Acar J, Franklin A, et al. Antimicrobial resistance: responsible and prudent use of antimicrobial agents in veterinary medicine. Revue scientifique et technique. 2001;20(3):829-39.
36. Burkgren T, Vogel L. Stakeholder position paper: food animal veterinarian. Preventive Veterinary Medicine. 2006;73(2-3):177-79.
37. Advisory Committee on Animal Use of Antimicrobials and Impact on Human Health. Uses of Antimicrobials in Food Animals in Canada: Impact on Resistance and Human Health. Ottawa: Health Canada; 2002.
38. Veterinary Drugs Directorate — Health Products and Food Branch. Current Thinking on Risk Management Measures to Address Antimicrobial Resistance Associated with the Use of Antimicrobial Agents in Food-producing Animals. Ottawa: Health Canada; 2005.
39. Canadian Veterinary Medical Association. CVMA Guidelines for Prudent Use of Antimicrobial Drugs in Swine. Canadian Veterinary Journal. 2002;43(6):420-4.
40. Edqvist LE, Pedersen KB. Chapter 9 — Antimicrobials as growth promoters: resistance to common sense. In: Harremoës P, Gee D, MacGarvin M, et al., editors. Late lessons from early warnings: the precautionary principle 1896-2000. Copenhagen: Environmental issue report No 22/2001. p. 93-100.
41. Casewell M, Friis C, Marco E, McMullin P, Phillips I. The European ban on growth-promoting antibiotics and emerging consequences for human and animal health. The Journal of Antimicrobial Chemotherapy. 2003;52(2):159-61.
42. Personal experience of Dr. Doizé and colleagues.
43. Lehoux P. The Problem of Health Technology: Policy Implications for Modern Health Care Systems. New York, NY: Routledge; 2006.
44. Consultation publique sur le développement durable de la production porcine au Québec. L'inscription de la production porcine dans le développement durable. Rapport d'enquête et d'audience publique. Québec : Gouvernement du Québec; 2003.
45. Canadian Veterinary Medical Association. Animal Welfare Position Statements. 2009.
46. Gouvernement du Québec. Code de déontologie des médecins vétérinaires. c. M-8, r.4.01 Québec : Publications du Québec; 2009.
47. Canadian Veterinary Medical Association. Our Priorities. 2009.
48. Canadian Pork Council. Resources.
49. Kahn 3rd CN. Intolerable risk, irreparable harm: The legacy of physician-owned specialty hospitals. Health Affairs. 2006;25(1):130-33
50. Tonelli MR. Conflict of interest in clinical practice. Chest. 2007;132(2):664-70.
51. Association des vétérinaires en industrie animale du Québec (AVIA). Commentaires sur la proposition de moyens efficaces pour contrôler les facteurs associés au développement de la résistance microbienne, basés sur la réalité québécoise proposés par le MAPAQ. St-Hyacinthe; 2007.

Identificação e gestão de conflitos de interesse: instrumentos de governança para o Observatório na Qualidade do Abastecimento Alimentar

Bryn Williams-Jones, Anne-Isabelle Cloutier, Marie-Christine Roy

Versão original: Williams-Jones B, Cloutier A-I, Roy M-C. Identification et gestion des conflits d'intérêts : document de travail en appui à l'analyse du comité aviseur en éthique. Report submitted to the Ethics Adivsory Comittee of the Observatoire de la qualité de l'offre alimentaire, INAF, Université Laval. 13 Nov 2017.

Contribuição

BWJ, AIC e MCR elaboraram o plano de trabalho. AIC e MCR realizaram a revisão da literatura com o apoio de BWJ. AIC e MCR escreveram cada um uma parte do texto. Este passou por várias rodadas de revisão pelos três membros da equipe após o que AIC e MCR fizeram as correções. Em seguida um rascunho completo — um documento de trabalho — foi submetido para comentários em dezembro de 2017 ao Comitê Consultivo de Ética do *Food Quality Observatory* (Institute on Nutrition and Functional Foods, *Université Laval*); reconhecemos as críticas detalhadas e construtivas de Lyne Letourneau e Laurelie Trudel. O documento final aqui apresentado foi revisado e aprovado pelos três autores.

Financiamento

A pesquisa e a produção deste documento foram financiadas por uma generosa subvenção do *Food Quality Observatory*.

Introdução

A alimentação é uma questão fundamental de saúde pública. No Quebec, as doenças cardiovasculares, para as quais a alimentação demonstrou ter um impacto etiológico definido (1), causam 24.5% das mortes e constituem a segunda principal causa de morte na província, depois do câncer (2). Nesse contexto, a pesquisa em nutrição, que geralmente visa obter uma melhor compreensão de como ela influencia a saúde, é crucial.

Fatores econômicos, políticos e acadêmicos frequentemente tornam necessário estabelecer colaborações entre a comunidade de pesquisa em nutrição e a indústria agroalimentar. Em alguns casos, essas parcerias podem ser vitais — e, portanto, indispensáveis — para o bom funcionamento dos laboratórios de pesquisa. No entanto, a indústria agroalimentar — multibilionária e internacional — é frequentemente criticada por estar mais preocupada com os lucros do que com a saúde das pessoas. As missões e os objetivos respectivos da pesquisa em nutrição (objetividade científica, proteção e melhoria da saúde pública) e da indústria agroalimentar (maximização dos lucros) podem parecer estar em conflito, colocando em questão a legitimidade e a credibilidade da colaboração entre esses dois atores.

Devido às possíveis tensões entre os interesses respectivos da pesquisa em nutrição e da indústria agroalimentar, existe o risco de conflitos de interesse (CI). A presença de CI na pesquisa e em outros meios profissionais é frequentemente inevitável, pois é inerente aos indivíduos terem interesses além de seus deveres profissionais (3). Isso não significa necessariamente que um indivíduo (ou uma organização) seja mal-intencionado ou careça de integridade. É, portanto, importante livrar-se, sem perder o espírito crítico, de preconceitos negativos em relação a todos os CI (4). No entanto, embora os CI sejam às vezes

inevitáveis, é essencial gerenciá-los de forma ética. O objetivo é reduzir ao máximo os riscos associados, ou seja, os riscos de viés, de erosão da confiança do público e de erosão da confiança das partes interessadas. Como a confiança é uma garantia da utilidade social de uma organização e de sua capacidade de mobilizar atores-chave, uma boa gestão dos vínculos de interesse entre uma instituição de pesquisa e seus membros pode ajudar a consolidar esses atributos.

O *Food Quality Observatory* (*Observatoire de la qualité de l'offre alimentaire*; doravante "o Observatório") foi inaugurado em 2016 no Instituto de Nutrição e Alimentos Funcionais da *Université Laval* (*Institut sur la nutrition et les aliments fonctionnels*; INAF). Sua missão é "[o]bservar e monitorar as transformações da oferta alimentar a fim de gerar novos conhecimentos e agir coletivamente para melhorar sua qualidade e acessibilidade." (5) Ele também se propõe a ser uma plataforma neutra para "estabelecer um diálogo concreto e esforços concertados entre os setores agroalimentar e de saúde pública" (5). Como qualquer organização acadêmica de pesquisa, o Observatório (e seus membros) está sujeito a diversos fatores que podem colocá-lo em situação de CI, particularmente se pretende facilitar a colaboração entre os setores privado e científico. Com o objetivo de respeitar os valores de rigor, transparência, objetividade, comprometimento e utilidade social em suas decisões e ações (6), o Observatório implementou diversos mecanismos para assegurar a gestão ética e o funcionamento da organização, em especial no que diz respeito aos CI. Esses mecanismos incluem a mobilização de um Comitê Consultivo de Ética (CCE) e a articulação dos cinco valores mencionados acima. A redação deste capítulo — que apresenta os resultados de um processo de reflexão sobre a boa gestão dos CI — insere-se, portanto, no desejo do Observatório de dotar-se de um quadro de governança ética coerente com esses valores, bem como com aqueles do INAF, para o qual a ética e o rigor científico são valores fundamentais (7).

O desenvolvimento de uma política de gestão dos vínculos de interesse adaptada à realidade do Observatório é essencial por várias razões. Em primeiro lugar, tendo em vista seu desejo de se tornar uma referência reconhecida em nível canadense e internacional nas questões relacionadas à qualidade da oferta alimentar, o Observatório deve proteger sua integridade, independência e credibilidade, garantidas por uma boa gestão dos vínculos de interesse. Caso alcance a reputação desejada, o Observatório se tornará um ator-chave que as empresas poderão buscar influenciar por meio de diversas estratégias, aumentando assim o risco de CI.

Em segundo lugar, para alcançar seus objetivos de melhoria da saúde da população, os governos provinciais e federal estão incentivando as organizações que atuam no setor alimentar, incluindo o Observatório, a agir no combate à obesidade. Ao mesmo tempo, esses governos encorajam todos os setores que podem desempenhar um papel nessa luta (privado, público, semipúblico, acadêmico, organizações sem fins lucrativos) a formar colaborações multissetoriais. Assim, se o Observatório deseja desempenhar um papel central na melhoria da oferta alimentar, bem como na missão de saúde pública de redução da obesidade, seus interesses entrarão, sem dúvida, em oposição, em maior ou menor grau, aos de potenciais colaboradores privados da indústria agroalimentar.

Diante disso, este capítulo tem como objetivos:

1) resumir a literatura sobre CI na pesquisa em nutrição e sobre a boa governança institucional das colaborações entre a indústria agroalimentar e a pesquisa em nutrição;

2) explicar a análise que fundamentou as deliberações do Comitê Consultivo de Ética (CCE) do Observatório sobre a gestão dos vínculos de interesse e das situações de CI;

3) apresentar recomendações para a gestão ética dos vínculos de interesse entre o Observatório e seus membros, bem como de possíveis colaborações com a indústria.

Tendo se originado como um documento de trabalho, este capítulo responde especificamente a questões pertinentes ao Observatório. Ainda assim, a análise aqui apresentada, assim como as recomendações e os instrumentos propostos, são generalizáveis a outros ambientes acadêmicos de pesquisa.

Revisão da literatura

Esta primeira parte tem como objetivo resumir a literatura sobre o tema dos conflitos de interesse (CI) (definição, causas e consequências) na pesquisa em nutrição. Ela está dividida em 7 seções:

1. Descrição breve dos CI e dos vieses que eles podem causar na pesquisa.
2. Apresentação das semelhanças entre a pesquisa em nutrição e a pesquisa farmacêutica, bem como entre as indústrias agroalimentar e farmacêutica. Isso permitirá comparar as colaborações entre pesquisa e indústria nesses dois campos e, possivelmente, extrapolar para a pesquisa em nutrição a literatura sobre colaborações na pesquisa farmacêutica (que é mais abrangente).
3. Apresentação dos fatores que podem aumentar o risco de CI na pesquisa em nutrição, ou seja, a falta de subsídios públicos, o tipo e os interesses do parceiro financeiro, a intensidade do vínculo de interesse e os interesses pessoais.
4. Distinção entre CI causados por interesses pessoais e vieses ideológicos.
5. Discussão sobre a perda de confiança do público e de partes interessadas que pode resultar dos CI.
6. Discussão sobre os benefícios da colaboração entre a pesquisa em nutrição e a indústria agroalimentar.
7. Resumo breve.

Entendendo conflitos de interesse na pesquisa

De acordo com a terminologia utilizada pela *Haute Autorité de Santé*, na França, os conflitos de interesse (CI) emergem de um vínculo de interesse, isto é, de uma relação comercial, financeira ou não financeira, entre duas ou mais entidades. Um vínculo de interesse pode ser real, isto é, efetivamente existente (8); potencial, isto é, não existente no momento, mas suscetível de se materializar (8); ou aparente, isto é, não efetivamente existente, mas que parece real a um terceiro (9). Dependendo de sua intensidade, que se baseia em diversos critérios, como o montante financeiro envolvido, a senioridade, a duração, a frequência etc. (10), vínculos de interesse reais, potenciais ou aparentes podem dar origem a CI reais, potenciais ou aparentes. Em outras palavras, medir a intensidade de um vínculo de interesse permite avaliar se existe ou não um CI (11).

Assim, a ausência de um vínculo de interesse implica a ausência de CI (10). Um vínculo de interesse menor apresenta um baixo risco de CI (12), pois parece, à primeira vista, conciliável com o exercício da função ou com o cumprimento dos mandatos das entidades colaboradoras. Ele dá origem, portanto, a uma presunção de inexistência de CI (11). Em

contrapartida, um vínculo de interesse maior apresenta um alto risco de CI (12), uma vez que suscita uma dúvida razoável quanto à imparcialidade do declarante no exercício de suas funções ou no cumprimento de seu mandato. Ele dá origem, portanto, a uma presunção de CI e exige um certo grau de atenção (11).

Um CI, que decorre de uma situação factual objetivamente observável (isto é, a presença ou ausência de vínculos de interesse), corre o risco de submeter o julgamento profissional de um indivíduo, no que diz respeito às funções e responsabilidades associadas ao seu cargo ou estatuto, à influência indevida de um interesse secundário. Assim, um CI constitui uma possível fonte de viés (13), isto é, um preconceito a favor ou contra algo (14). Note-se que o viés também pode ser causado por fatores distintos dos CI, como fatores ideológicos e identitários (cultura, gênero, condições socioeconômicas, etc.).

Além disso, quando instituições com interesses primários diferentes ou opostos colaboram, existe um risco de corrupção institucional, especialmente se os vínculos de interesse maiores decorrentes da colaboração forem mal geridos. A corrupção institucional envolve a perversão da missão de uma das duas instituições (por exemplo, a incorporação de interesses da outra instituição que não são compatíveis com sua missão) (8). Ela também pode ser observada quando, na presença de estratégias de influência (consideradas legais ou éticas), uma instituição tem dificuldade em cumprir sua missão, o que acaba por corroer a qualidade de sua estrutura interna e a confiança do público nela depositada (15). Em contraste, a integridade institucional corresponde à coerência entre os efeitos das ações ou iniciativas cotidianas de uma instituição e as missões, valores e objetivos que ela afirma perseguir (8). Uma instituição íntegra é geralmente caracterizada pela ética de sua cultura institucional.

Os CI que surgem durante colaborações entre o setor acadêmico (ou público) e o setor privado (por exemplo, a indústria agroalimentar) são, muito frequentemente, de natureza financeira. Um CI pode provocar viés, isto é, um preconceito favorável ou desfavorável, e assim afetar o julgamento profissional. No meio acadêmico, um CI decorrente de uma colaboração com um parceiro cujos interesses divergem dos da pesquisa pode resultar em estudos enviesados em favor do financiador, como demonstrado, por exemplo, na pesquisa farmacêutica (16,17) e na pesquisa em nutrição (18–20). Além disso, estudos com conclusões negativas financiados pela indústria têm menor probabilidade de serem publicados do que aqueles financiados por governos, o que resulta em outro tipo de viés, isto é, o viés de publicação dos resultados (21).

No que diz respeito à pesquisa em nutrição, seu financiamento pela indústria agroalimentar coloca quatro problemas que acentuam o risco de viés sistemático em favor do financiador privado. Esses problemas são bem sintetizados por Simic (8), retomando a proposta de Marks:

> Em primeiro lugar, a indústria [agro]alimentar está primordialmente interessada em pesquisas que lhe permitam promover ou defender seus produtos (Marks, 2014). Em segundo lugar, ao direcionar os problemas e as questões de pesquisa que são financiados, ela influencia os temas que se tornam objeto da investigação científica (Marks, 2014). Em terceiro lugar, ela molda a forma como as questões de pesquisa são formuladas e, de modo geral, concentra-se nos aspectos positivos de seus produtos, em vez de explorar os aspectos negativos ou os elementos potencialmente nocivos que lhes podem ser atribuídos (Marks, 2014). Em quarto lugar, na maioria dos casos, a indústria [bio]alimentar propõe soluções tecnológicas e individuais para

> problemas sociais, uma vez que esse tipo de solução tem a vantagem de ser comercializável e, portanto, de gerar lucros (Marks, 2014).

Por todas essas razões, a pesquisa financiada pelo setor privado pode ser enviesada em seu favor (isto é, em favor de seus interesses econômicos), em vez de em favor dos objetivos de saúde pública associados à pesquisa em nutrição.

Semelhanças e diferenças: CI na pesquisa nutricional e na farmacêutica

A pesquisa sobre CI no campo da nutrição é relativamente recente quando comparada àquela sobre CI na pesquisa farmacêutica, mas vem ganhando importância (22,23). Atualmente, a expressão "*Big Food*" ecoa a de "*Big Pharma*", termos pejorativos que se referem, respectivamente, às indústrias agroalimentar e farmacêutica e à sua influência política significativa (e negativa). Essas indústrias podem influenciar os governos diretamente, por meio de lobbies, mas, como o desenvolvimento de políticas de saúde pública se baseia em evidências, elas também podem influenciá-los indiretamente por meio de estudos científicos, que podem ser utilizados na tomada de decisões. Como vimos, estudos financiados pelo setor privado podem ser enviesados em seu favor.

Existem semelhanças entre os setores farmacêutico e nutricional/alimentar que permitem extrapolar os riscos de CI do primeiro para o segundo. Inclusive, como descrito nos parágrafos a seguir, a indústria agroalimentar por vezes utiliza estratégias semelhantes às empregadas pelas empresas farmacêuticas para enviesar a pesquisa em seu favor. No entanto, reconhece-se que ainda é necessária uma análise aprofundada para documentar e sustentar essa hipótese em um contexto estritamente do Quebec, pois as indústrias farmacêutica e agroalimentar no Quebec apresentam certas diferenças, particularmente no que diz respeito à sua composição de micro, pequenas e médias empresas. (Por exemplo, a indústria agroalimentar do Quebec é fragmentada em numerosas microempresas (VSEs) e pequenas e médias empresas (SMEs), enquanto a indústria farmacêutica é composta principalmente por grandes empresas internacionais).

Como mencionado anteriormente, as indústrias farmacêutica e agroalimentar compartilham certas semelhanças. Por um lado, fármacos e alimentos possuem tanto benefícios quanto potenciais danos em níveis individuais (nutrição, tratamento, prazer) e sociais (culturais, econômicos). Por outro lado, as indústrias farmacêutica e agroalimentar são ambas altamente lucrativas e exercem influência significativa no plano político (24,25). Por fim, a pesquisa em nutrição, assim como a pesquisa farmacêutica, é parcialmente financiada pelo setor privado: em 2000, 62% da pesquisa farmacêutica nos Estados Unidos foi financiada pelo setor privado (26) e, em 2013, no mesmo país, o financiamento privado representou mais de 70% dos recursos destinados à pesquisa em nutrição e agroalimentação (27). No Quebec, o setor privado, incluindo organizações sem fins lucrativos, é a segunda maior fonte de financiamento da pesquisa (todas as áreas combinadas), depois das agências federais e provinciais de fomento (8). Embora a proporção de financiamento privado da pesquisa seja menor no Quebec do que nos Estados Unidos, tanto a pesquisa farmacêutica quanto a nutricional também são apoiadas por suas indústrias associadas. Na pesquisa farmacêutica, por exemplo, existe uma parceria de financiamento público-privada entre a *Merck Canada* e o *Institute for Research in Immunology and Cancer* (28). Na pesquisa em nutrição, as parcerias podem assumir a forma de cátedras filantrópicas, como a Cátedra Saputo em Valorização Biomédica de Produtos Lácteos da *Université de Montréal* (29), ou de cátedras industriais, como a Cátedra de Pesquisa Industrial do NSERC em Atividades Metabólicas e Funcionalidade de Culturas Lácteas Bioprotetoras (METABIOLAC), cujos parceiros privados incluem a empresa de processamento de carnes Olymel (30). Existem diversos exemplos dos

tipos de colaborações e de parceiros de pesquisa, bem como de parcerias e parceiros. Como será descrito a seguir, isso tem impacto sobre o risco de conflitos de interesse.

O principal objetivo da indústria farmacêutica é desenvolver e disponibilizar medicamentos. No entanto, do ponto de vista da boa cidadania corporativa (isto é, do cumprimento dos papéis e responsabilidades de uma empresa perante a sociedade), esse não é o seu único objetivo. Nesse sentido, as empresas farmacêuticas devem obter lucro, obedecer à lei, agir de forma ética e exercer atividades filantrópicas (31). Com bastante frequência, porém, as decisões e ações da indústria farmacêutica mostram que ela parece atribuir maior importância ao dever de gerar lucro do que às demais dimensões da boa cidadania corporativa. O mesmo ocorre com a indústria agroalimentar.

A busca pelo lucro leva a indústria farmacêutica a adotar práticas que são, no mínimo, questionáveis, quando não claramente reprováveis, variando desde lobby intenso e desleal até estratégias de marketing enganosas. Da mesma forma, a indústria farmacêutica procura influenciar pesquisadores e controlar os resultados das pesquisas por diversos meios, como o financiamento de atividades científicas e educacionais (por exemplo, congressos patrocinados ou palestrantes financiados), com o objetivo não declarado de enviesar a pesquisa e a prática clínica (32). Esse mesmo tipo de estratégia de influência pode ser (e é) utilizado pela indústria agroalimentar para enviesar a pesquisa e a prática em nutrição. Uma empresa que patrocina um congresso sobre um tema relacionado aos seus interesses (por exemplo, uma empresa de bebidas esportivas financiando um congresso sobre nutrição esportiva) (33) o faz de maneira interessada e, ao fazê-lo, utiliza uma estratégia de influência.

Uma das estratégias utilizadas pelas empresas farmacêuticas para enviesar a pesquisa consiste em enfatizar os benefícios, em detrimento dos riscos, de seus produtos. Isso se manifesta por meio da não publicação de resultados negativos, da manipulação de estudos para favorecer resultados positivos e da restrição da liberdade acadêmica dos pesquisadores que conduzem pesquisas sobre um determinado produto farmacêutico — embora essa última estratégia esteja sendo cada vez menos utilizada (34). Essas estratégias poderiam ser (e são) utilizadas pela indústria agroalimentar para enviesar a pesquisa nutricional a seu favor. Um exemplo de estratégia empregada pela indústria para enviesar a pesquisa em seu benefício é o financiamento de estudos que se concentram em riscos à saúde distintos daqueles associados aos produtos que ela comercializa (35). A Coca-Cola, multinacional agroalimentar comparável aos gigantes da indústria farmacêutica, utilizou esse tipo de estratégia ao criar a *Global Energy Balance Network* (GEBN), uma organização sem fins lucrativos (OSFL) cuja missão era financiar e conduzir pesquisas sobre as causas da obesidade. A organização, apoiada pela Coca-Cola, argumentava que se dava atenção excessiva à ingestão calórica, em detrimento da atividade física, no discurso sobre a prevenção da obesidade. No entanto, diversos estudos demonstraram que a ingestão calórica tem um efeito maior sobre o risco de obesidade do que a falta de atividade física. A Coca-Cola, por meio da GEBN, buscava deslocar a pesquisa e o debate sobre as causas da obesidade em seu favor, isto é, enfatizando a falta de atividade física em vez da alimentação.

As ações reprováveis da indústria farmacêutica tiveram o efeito de abalar — e, em alguns casos, de destruir completamente — a confiança do meio acadêmico nela. Editores de revistas científicas criticaram abertamente os métodos da indústria farmacêutica: o número de editoriais denunciando essas práticas aumentou, algumas revistas científicas (como o *British Medical Journal*) chegaram a considerar a proibição da submissão de artigos escritos por autores da indústria, outras (como *The Lancet* e o *New England Journal of Medicine*)

recusam-se a publicar artigos escritos por autores vinculados à indústria, e algumas conferências se recusam a permitir que empresas farmacêuticas apresentem seus resultados de pesquisa (36). Essa desconfiança, que também se difundiu junto ao público em geral por meio da mídia, pode ser transposta para a pesquisa em nutrição, como exemplificado por reportagens no *British Medical Journal* (22) e na *PLOS Medicine* (23). Por fim, as consequências do viés de pesquisa vão além da esfera acadêmica, uma vez que os dados científicos são utilizados na elaboração de políticas públicas e amplamente divulgados pela mídia, e o viés de pesquisa pode influenciar o comportamento das pessoas e até mesmo ter consequências prejudiciais para a saúde pública (37).

Em síntese, a literatura sobre parcerias em pesquisa farmacêutica mostra que as estratégias da indústria farmacêutica para enviesar a pesquisa são numerosas e que as consequências podem ser graves. Dadas as semelhanças entre os setores farmacêutico e agroalimentar, é possível extrapolar essas informações de um setor para o outro. Assim como os envolvidos na pesquisa farmacêutica devem ser cautelosos ao colaborar com a indústria farmacêutica, aqueles que atuam na pesquisa em nutrição também devem ser cautelosos ao colaborar com a indústria agroalimentar, cujas estratégias de influência podem ser semelhantes às da indústria farmacêutica.

Fatores propícios ao surgimento de CI na pesquisa em nutrição

A indústria agroalimentar pode utilizar diversas estratégias para enviesar a pesquisa em nutrição, mas a colaboração acadêmica com essa indústria é, sob muitos aspectos, importante, quando não essencial, para a realização das atividades de pesquisa. No entanto, tais colaborações apresentam um risco de CI para pesquisadores e instituições de pesquisa. Vários fatores aumentam esse risco: 1) a falta de financiamento público; 2) os tipos de parceiro financeiro e seus interesses; 3) a intensidade dos vínculos de interesse; e 4) os interesses pessoais. Esses fatores serão descritos nos parágrafos a seguir.

1) Falta de financiamento público

A falta de financiamento público para a pesquisa em nutrição (e para a pesquisa em geral) faz com que os pesquisadores sejam mais propensos a colaborar com o setor privado. Nos Estados Unidos, em 2009, o financiamento público para a pesquisa em nutrição totalizou US$ 1,5 bilhão. Em comparação, o financiamento da pesquisa em nutrição pela indústria agroalimentar alcançou US$ 12,4 bilhões em 2013 (38). Até onde sabemos, não há dados específicos sobre o financiamento da pesquisa em nutrição no Quebec. De modo geral, na comunidade de pesquisa do Quebec, a principal fonte de financiamento provém de agências federais e provinciais de fomento. O financiamento da pesquisa por parceiros privados (por exemplo, empresas da indústria agroalimentar no caso da pesquisa em nutrição), parceiros públicos (por exemplo, agências ou ministérios governamentais) ou ONGs constitui a segunda maior fonte de financiamento da pesquisa no Quebec (8). O financiamento da pesquisa pelo setor privado pode ser monetário ou em espécie, por exemplo, por meio do acesso a dados ou a conhecimentos exclusivos, ou do fornecimento de infraestrutura de pesquisa.

A concorrência entre pesquisadores por bolsas governamentais e as condições segundo as quais elas são concedidas podem incentivá-los a solicitar ou aceitar financiamento de empresas privadas (8). Por exemplo, a taxa de sucesso de uma bolsa dos Institutos Canadenses de Pesquisa em Saúde (CIHR), que era próxima de 38% em 2000–2001, foi de apenas 14,3% em 2014–2015 e espera-se que atinja apenas 10% em 2017 (39). Assim, a falta de recursos públicos investidos em pesquisa leva a uma baixa taxa de obtenção de bolsas

pelos pesquisadores, o que significa que, em alguns casos, eles complementam seus orçamentos de pesquisa com recursos privados. Por outro lado, algumas bolsas favorecem projetos de pesquisa que tenham potencial para atender a necessidades empreendedoras ou gerar desdobramentos comerciais. Parcerias com a indústria podem inclusive ser uma condição para a concessão de certas bolsas, como a exigência de contrapartida financeira obrigatória, o que incentiva os pesquisadores a estabelecer colaborações com o setor privado. Ao fazê-lo, os pesquisadores se expõem a um risco de CI financeiro. No entanto, como veremos nas seções seguintes, o risco de CI não é uniforme para todas as colaborações entre pesquisadores e a indústria. Ele varia de acordo com o tipo de parceiro, sua missão e seus interesses, bem como com a força do vínculo colaborativo estabelecido.

2) Tipos e interesses de parceiro financeiro

A indústria agroalimentar é composta por diversos tipos de atores: produtores, processadores, grupos de produtores, fabricantes, distribuidores, fornecedores, o setor de alimentação (catering) e restaurantes, franqueadores, varejistas e suas associações, anunciantes de alimentos, empresas de relações públicas e a indústria de publicações especializadas. O interesse principal desses atores pode estar mais ou menos distante daquele da pesquisa em nutrição, dependendo de sua posição na cadeia produtiva e no mercado agroalimentar (38). Quanto mais os interesses do parceiro financiador divergem dos interesses do pesquisador ou da instituição de pesquisa, maior é o risco de CI. Portanto, é importante considerar os interesses do potencial parceiro a fim de avaliar se eles podem coincidir com os da pesquisa e, assim, julgar a aceitabilidade de uma possível colaboração (discutida na parte 2 do documento).

Por exemplo, “algumas empresas concentram-se em um certo número de produtos prejudiciais à saúde a fim de aumentar suas vendas, enquanto outras oferecem uma variedade de produtos e demonstram apego a valores que vão além do ganho financeiro” (38). Assim, algumas empresas podem ter interesses que se alinham mais estreitamente aos dos pesquisadores (por exemplo, sua missão é vender alimentos considerados “saudáveis” e, portanto, elas atribuem importância ao efeito de seus produtos sobre a saúde), além de compartilharem interesses semelhantes aos de outros atores do setor (isto é, interesses financeiros). Uma colaboração com uma empresa A de produtos processados que possua um segmento de produtos ditos “mais saudáveis” seria mais aceitável do que outra com uma empresa B que produza e venda estritamente apenas produtos comprovadamente prejudiciais à saúde. Em certa medida, os interesses da empresa A poderiam ser conciliados com os da pesquisa, o que seria improvável no caso da empresa B. Em qualquer situação, é preciso manter a vigilância, pois a colaboração com uma empresa privada pode melhorar sua imagem, mas prejudicar a da instituição de pesquisa ou a do pesquisador. O risco de dano à reputação do pesquisador ou da instituição de pesquisa e a perda de confiança do público serão discutidos adiante.

Por outro lado, embora até aqui tenhamos focado nas colaborações com a indústria agroalimentar, os pesquisadores também podem receber financiamento de OSFLs.[1] É importante observar que uma colaboração com uma OSFL, assim como uma colaboração com a indústria, pode acarretar risco de CI. Também nesse caso, esse risco varia conforme o tipo de OSFL e sua missão. Na literatura, distingue-se entre OSFL voltadas ao interesse público (*public interest non-governmental organizations*; PINGOs) e aquelas voltadas a interesses empresariais (*business interest not-for-profit organizations*; BINGOs). As BINGOs são OSFL que são fundadas por empresas, representam interesses industriais ou mantêm

[1] Uma fundação é um tipo específico de OFSL

vínculos estreitos com a indústria (40). As PINGOs, por sua vez, possuem interesses públicos, na medida em que sua missão é promover ou proteger interesses da coletividade (por exemplo, saúde, educação, direitos, etc.) (41). Essas distinções, contudo, não são absolutas, e pode ser difícil classificar uma OSFL como BINGO ou PINGO. Por exemplo, as três prioridades da Fundação Coca-Cola — empoderamento das mulheres, acesso à água potável e melhoria do bem-estar das comunidades (42) — poderiam, isoladamente, qualificá-la como uma PINGO. No entanto, seus vínculos intrínsecos com a indústria agroalimentar, e mais especificamente com uma empresa que produz bebidas com alto teor de açúcar, conferem-lhe características de uma BINGO.

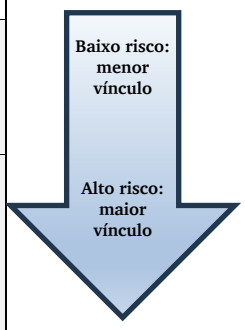
O risco de CI para um pesquisador em nutrição é maior quando a colaboração ocorre com uma BINGO do que com uma PINGO, pois estas últimas tendem mais frequentemente a ter interesses ou objetivos que podem se alinhar aos de um projeto de pesquisa em nutrição, como compreender o efeito de um nutriente sobre o risco de desenvolvimento de determinada doença. No entanto, todas as OSFL, inclusive as PINGOs, podem receber financiamento da indústria agroalimentar e, nesse sentido, podem ter interesses (por exemplo, promoção dos interesses de seus membros, busca de recursos para garantir sua própria operação) que entrem em tensão com seus interesses primários e com os da pesquisa. Por fim, o financiamento da pesquisa em nutrição por OSFL pode ser utilizado pela indústria agroalimentar como um meio de enviesar a pesquisa (como ocorreu no caso da GEBN e da Coca-Cola).

3) Intensidade dos vínculos de interesse

Por outro lado, as colaborações entre pesquisadores e a indústria agroalimentar se estendem ao longo de um espectro no qual podem ser mais ou menos fortes (ver Tabela 1). O risco de CI aumenta conforme o nível de colaboração entre um pesquisador e o setor privado, pois quanto mais íntima a colaboração, maior o nível de dependência e reciprocidade, bem como o risco de viés consciente ou inconsciente por parte do pesquisador em favor do parceiro financeiro (43).

As doações constituem o primeiro tipo de colaboração. Por vezes anônimas e por vezes associadas à publicidade, elas assumem a forma de contribuições monetárias ou materiais provenientes de empresas privadas. A colaboração também pode assumir a forma de patrocínio, que está mais associada a relações comerciais. Essas colaborações são específicas a um determinado projeto e têm como objetivo explícito promover o patrocinador, a fim de aprimorar sua imagem pública. Quando as colaborações assumem a forma de plataformas de troca e de discussão, consistem mais em um diálogo entre os atores envolvidos. Há transferência de ideias, mas não de recursos financeiros. Quando os atores colaboradores se comprometem com serviços conjuntos, estes podem assumir a forma de uma aliança ou de uma parceria. As alianças se concretizam por meio da elaboração de acordos nos quais todos os parceiros se comprometem a responder a problemas complexos (8). As parcerias, por sua vez, são as formas mais complexas de colaboração, nas quais diversos atores dos setores privado e público unem esforços com vistas à consecução de seus respectivos objetivos. Como destaca Simic, “[a] principal característica desse [tipo de colaboração] é que ele envolve maior comprometimento, responsabilidade e tomada de decisão compartilhadas, bem como uma diversidade de atores com competências e recursos distintos” (8).

Tabela 1: Níveis de risco associados aos diferentes tipos de colaboração entre a comunidade de pesquisa em nutrição e a indústria agroalimentar

<table>
<tr><th colspan="3">Tipo de colaboração com indústria e nível de risco</th></tr>
<tr><th colspan="2">Com base na natureza da contribuição de cada parceiro</th><th>Com base na importância da colaboração para a missão das organizações</th><th>Nível de risco</th></tr>
<tr><td>Doações</td><td rowspan="2">Contribuições em dinheiro; contribuições em bens e serviços</td><td>Relações filantrópicas</td><td rowspan="5"> 
</td></tr>
<tr><td>Patrocínio</td><td rowspan="2">Relações Transacionais</td></tr>
<tr><td>Plataformas de troca e discussão</td><td>Diálogo</td></tr>
<tr><td>Aliança</td><td rowspan="2">Serviço conjunto</td><td rowspan="2">Relações de integração/transformação</td></tr>
<tr><td>Parceria</td></tr>
</table>

Adaptado de Simic (8) e *Healthy People and Communities* (44)

Além disso, mesmo que o vínculo de colaboração seja fraco e, portanto, o risco de CI também o seja, a aparência de CI pode gerar certa desconfiança ou perda de confiança do público no parceiro de pesquisa. Essa consequência dos CI é discutida mais adiante no texto.

4) Interesses pessoais

É amplamente conhecido no meio acadêmico que a busca por reconhecimento é uma característica de muitos pesquisadores. O desejo de ser reconhecido como especialista, ou até mesmo como líder, em sua área de pesquisa é um interesse normal (inclusive incentivado!) e comum na profissão de pesquisador (45). No entanto, assim como um interesse financeiro, isso pode interferir no interesse primário da pesquisa (3). Ao atribuírem mais importância a seu potencial celebridade do que ao valor científico de suas pesquisas, os pesquisadores se colocam em uma situação de CI. A busca ávida por reconhecimento pode ter uma série de consequências para o comportamento de um pesquisador, que vão desde diferentes graus de viés na interpretação dos resultados de pesquisa até a fraude científica propriamente dita.

Além disso, interesses pessoais, como vieses ideológicos, podem influenciar a percepção de uma pessoa sobre uma colaboração em pesquisa e causar um CI. Por exemplo, um preconceito desfavorável contra “multinacionais malvadas” tende a se refletir em um julgamento negativo de qualquer colaboração com uma empresa multinacional, mesmo sem que todos os elementos do contexto da colaboração potencial tenham sido avaliados. Em outras palavras, a rejeição de qualquer colaboração com uma empresa multinacional sem a devida consideração de seus riscos e benefícios pode constituir um CI pessoal se essa rejeição for motivada por um preconceito persistente. Por outro lado, um CI causado por um preconceito favorável em relação a, por exemplo, uma empresa local implicaria o risco de avaliar de forma precipitada sua missão, valores e interesses, que poderiam entrar em conflito com os da instituição de pesquisa. O resultado poderia ser uma colaboração prejudicial para o colaborador acadêmico.

Viés ideológico

Se certos interesses pessoais entre cientistas podem representar um risco de CI (por exemplo, o desejo de progressão acadêmica e a adesão firme a uma ideologia), isso ocorre com todos os interesses pessoais (por exemplo, experiências pessoais, crenças políticas ou religiosas,

tipo de formação, etc.)? Os seres humanos tendem a atribuir a si mesmos um comportamento ético e a serem cegos em relação aos seus próprios vieses. No contexto da pesquisa científica, essa crença é reforçada pela ideia da objetividade do pesquisador. Ao acreditarem ser totalmente objetivos e imunes a vieses, os pesquisadores, na verdade, tornam-se mais vulneráveis a eles (46). No entanto, é cada vez mais reconhecido que os cientistas não podem ser perfeitamente objetivos, pois — como todos os indivíduos — provêm de uma determinada cultura e contexto socioeconômico, possuem certas crenças, recebem diferentes tipos de formação, etc. Em suma, características pessoais e crenças podem influenciar a forma como a pesquisa é conduzida. Em outras palavras, as características pessoais e crenças dos pesquisadores podem influenciar ou enviesar sua pesquisa, causando vieses inconscientes.

Parece exagerado pensar que todos os interesses (características pessoais, crenças, experiências de vida) de uma pessoa possam ser considerados como vínculos de interesse maiores passíveis de se traduzirem em CI. Seria realmente possível listar todos os interesses de um indivíduo e medir os vieses causados por eles? Isso parece difícil, senão impossível, e potencialmente contraproducente. De fato, como mencionado acima, diversos estudos demonstraram a associação entre CI financeiros e vieses sistemáticos. Uma avaliação excessivamente zelosa dos interesses pessoais poderia obscurecer a presença ou a importância dos CI financeiros, que são certos em causar vieses sistemáticos capazes de ter repercussões na vida das pessoas, por meio de políticas públicas baseadas em evidências científicas (47).

Em síntese, não existe um limiar para definir se um interesse pessoal é suscetível de causar um CI. No entanto, os vieses ideológicos dos pesquisadores podem ser equilibrados quando as opiniões de vários pesquisadores são consideradas (47). O conhecimento dos próprios interesses (e até dos próprios vieses) pode reduzir parcialmente os riscos à objetividade associados a CI de natureza pessoal ou ideológica.

A erosão da confiança pública: um risco maior associado aos CI

Já discutimos o risco de viés associado aos CI na pesquisa em nutrição. Esse risco diz respeito principalmente à comunidade científica, que constrói novos conhecimentos a partir daqueles produzidos por outros pesquisadores. Ele diz respeito, de forma indireta, aos governos e ao público em geral, por exemplo, quando a pesquisa é traduzida em recomendações, diretrizes e políticas públicas. No entanto, existe um risco associado aos CI que afeta diretamente a relação entre o público e os pesquisadores, bem como a relação entre os próprios pesquisadores, isto é, a erosão da confiança entre o público e a comunidade científica.

Embora a colaboração entre os setores privado e científico possa melhorar a imagem do parceiro privado, o mesmo não pode ser dito do parceiro científico, por várias razões. Em primeiro lugar, as revelações sobre o ocultamento, pelas empresas de tabaco, de dados relativos aos efeitos nocivos de seus produtos aumentaram a conscientização do público quanto aos riscos de viés envolvidos no financiamento privado de estudos científicos (48). Além disso, como discutido acima, as estratégias da indústria farmacêutica para influenciar a pesquisa resultaram em pesquisadores, editores de periódicos científicos, jornalistas e o público em geral tornando-se desconfiados de estudos financiados pela indústria (36). Essa desconfiança já foi transposta para a pesquisa em nutrição financiada pela indústria agroalimentar. O financiamento de estudos pela indústria agroalimentar pode colocar em causa, aos olhos do público e da comunidade científica, a validade metodológica, as conclusões e a credibilidade do pesquisador responsável por tais estudos.

Em segundo lugar, parcerias científicas com a indústria são frequentemente percebidas de forma mais negativa, e aquelas com OSFLs de forma mais positiva. Por exemplo, em um estudo que avaliou a legitimidade percebida de uma parceria de pesquisa, uma parceria (hipotética) com a empresa Kellogg foi percebida de forma mais negativa do que outra (também hipotética) parceria com a OSFL americana *Union of Concerned Scientists* (UCS). Uma parceria de pesquisa com a Kellogg foi três vezes mais suscetível de suscitar um comentário negativo por parte dos participantes da pesquisa (estudantes universitários) do que uma parceria sem essa empresa (isto é, com uma OSFL e ou um órgão governamental e ou uma universidade), porque se considerou que uma parceria com a empresa de cereais teria o efeito de tornar a condução da pesquisa menos justa. Parcerias com um órgão governamental ou com uma universidade, por outro lado, não tiveram efeito nem positivo nem negativo sobre a percepção de sua legitimidade (49).

Em terceiro lugar, um dos fatores que pode potencialmente exacerbar o cinismo popular em relação à pesquisa financiada pela indústria é o "cientificismo nutricional". O cientificismo nutricional descreve a situação em que a opinião científica é considerada, pela população, como a opinião por excelência (50). Ao atribuir um valor desproporcional à ciência da alimentação em relação a seus atributos sociais e culturais, a constatação de que a ciência pode ser enviesada por CI pode aumentar o cinismo popular em relação a ela. O cientificismo nutricional aumenta a decepção das pessoas com a ciência e com os cientistas quando elas percebem que os cientistas careceram de integridade. A importância da confiança pública na pesquisa em nutrição não deve ser subestimada no contexto da saúde pública. Se há dados demonstrando os benefícios do consumo de determinado alimento e isso é incentivado por diversas políticas, mas o público desconfia da informação, as medidas de saúde pública terão impacto reduzido.

A perda de confiança por parte do público, da comunidade científica e dos principais atores da área, que muitas vezes é justificada na presença de CI, pode, no entanto, ter repercussões sobre pesquisas bem conduzidas. A ciência produzida com recursos privados nem *sempre* é enviesada, e o cinismo gerado pelos CI na pesquisa pode levar à rejeição de estudos de qualidade (8). Da mesma forma, um estudo financiado pela indústria pode levar à perda de confiança na pesquisa de um pesquisador ou de uma instituição de pesquisa como um todo, independentemente de outras pesquisas serem ou não financiadas pela indústria (15). Por fim, a mera aparência de CI pode levar à suspeita pública; há o risco de que resultados científicos válidos sejam rejeitados, por exemplo, com base em colaborações passadas entre a comunidade acadêmica de pesquisa e a indústria agroalimentar (51).

Em suma, os CI podem ter um impacto negativo sobre a opinião popular e científica e, ao mesmo tempo, afetar a aceitabilidade social de uma colaboração em pesquisa. No entanto, o cumprimento das condições mínimas de aceitabilidade social e ética de uma colaboração entre os setores privado e público (por exemplo, código política de conduta responsável em pesquisa por centros de pesquisa ou organismos financiadores) garante a credibilidade e a legitimidade do parceiro científico. Essas descobertas sustentam a necessidade de gerir adequadamente os CI decorrentes de colaborações entre o setor de pesquisa em nutrição e a indústria agroalimentar.

Risco de divulgação

Geralmente, a primeira etapa da gestão de um CI é a divulgação (as etapas da gestão de CI são desenvolvidas abaixo). No entanto, a divulgação pode ter impactos inesperados. De fato, a divulgação pode exercer uma influência positiva ou negativa sobre a mensagem da pessoa que possui vínculos de interesse:

> Por um lado, a divulgação pode dissuadir [as pessoas com interesses] de fornecer aconselhamento enviesado, ao aumentar sua preocupação de que os avaliadores (agora cientes [dos interesses] em razão da divulgação) desconsiderem conselhos que sejam extremos ou associados a motivações consideradas corruptas e que pareçam questionáveis. Por outro lado, [as pessoas com vínculos de interesse] podem ser tentadas a emitir uma opinião ainda mais enviesada e a exagerá-la, a fim de contrabalançar a diminuição de seu valor aos olhos dos avaliadores; esse exagero estratégico é comparável à expectativa de que a divulgação levará o público a tapar os ouvidos e, assim, a compensar gritando ainda mais alto (52).

Além disso, a divulgação pode aumentar ou diminuir a confiança dos outros (o avaliador, na citação acima). Por exemplo, se uma pessoa considera que um CI necessariamente leva à mentira, sua confiança em uma entidade colaboradora que ela considerava confiável *a priori* diminuirá. Por outro lado, a pessoa que declara seu CI pode ser julgada mais honesta do que aquela que não o faz, dando origem ao que se denomina "confiança cega" (52). Em suma, a divulgação de vínculos de interesse pode ter uma influência imprevisível tanto sobre a mensagem transmitida pela pessoa que possui esses vínculos quanto sobre a interpretação da mensagem por quem deve julgar seu valor.

Embora possa ser impossível prever o comportamento e as reações daqueles que possuem vínculos de interesse e daqueles que devem julgá-los (incluindo o público), a divulgação é essencial para um processo transparente de gestão de CI, cujos benefícios só podem superar as desvantagens de longo prazo.

Vantagens da colaboração entre os setores privados e científicos

A colaboração com o setor privado não implica apenas riscos e desvantagens. Em primeiro lugar, apesar do risco inerente de CI financeiro e de viés na pesquisa, o financiamento da pesquisa em nutrição pela indústria agroalimentar constitui uma vantagem para os pesquisadores em um contexto em que as bolsas de pesquisa federais e provinciais são insuficientes. Em particular, a diversidade de fontes de financiamento permite aos pesquisadores manter a expertise e os conhecimentos desenvolvidos em seus laboratórios (53).

Em segundo lugar, a colaboração entre o setor privado e a comunidade universitária de pesquisa pode facilitar a transferência de conhecimentos entre essas duas comunidades e o desenvolvimento de expertise em pesquisa. Ela também pode incentivar a aplicação dos resultados de pesquisa e abrir oportunidades profissionais e acadêmicas (8). Assim como no mutualismo, a colaboração entre o setor privado e a comunidade universitária de pesquisa reúne dois grupos de atores que se beneficiam dessa relação, sendo os benefícios recíprocos quando as colaborações são bem geridas. A título ilustrativo, enquanto a indústria agroalimentar possui conhecimentos e infraestruturas que podem ser úteis aos pesquisadores, estes, por sua vez, detêm conhecimentos e utilizam ou desenvolvem tecnologias que podem ser de grande utilidade para as empresas privadas desse setor. De forma mais geral, os recursos financeiros (e outros recursos) concedidos pela indústria podem contribuir para o avanço do conhecimento em nutrição e, possivelmente, para a melhoria da saúde da população (desde que a pesquisa não seja enviesada, é claro). As descobertas científicas em nutrição podem, por exemplo, ajudar a indústria a melhorar a composição nutricional de seus produtos e a valorizar sua imagem de marca.

Em terceiro lugar, a colaboração entre os setores privado e de pesquisa amplia o leque de expertises que podem ser mobilizadas na pesquisa, ao mesmo tempo em que promove a interdisciplinaridade e a realização de objetivos que não poderiam ter sido alcançados por pesquisadores individuais (8).

Resumo

No contexto atual da pesquisa em nutrição, a presença de vínculos de interesse e de CI, cuja gravidade pode variar (de aceitável a inaceitável), é inevitável. Portanto, é importante ser pragmático e deixar de lado ideologias (sem comprometer a integridade ou a liberdade acadêmica) para trabalhar efetivamente em direção ao objetivo (isto é, a saúde pública). À luz dos riscos e benefícios das parcerias e/ou colaborações entre a comunidade de pesquisa em nutrição e a indústria agroalimentar, e compreendendo que certos CI são inevitáveis, a pergunta a ser feita não é como evitar todos os CI, mas sim como gerir adequadamente aqueles que não podem ser evitados.

Recomendações

Na ausência de políticas detalhadas para a gestão e a divulgação de CI que sejam adaptadas à realidade dos membros de uma instituição, foi ilustrado na seção anterior como uma instituição se expõe a riscos de abusos éticos que podem corroer, por um lado, a confiança de seus membros e do público (54) e, por outro, sua credibilidade junto aos diversos atores-chave de seus setores de atuação. Esta seção apresenta recomendações concretas — inspiradas nas melhores práticas documentadas na literatura científica — que foram propostas ao EAC (*Expert Advisory Committees*) para auxiliá-lo na gestão dos vínculos de interesse no âmbito da estrutura formal de governança do Observatório. Essas recomendações foram formuladas com o objetivo de promover a integridade institucional do Observatório, isto é, a coerência entre os efeitos de suas ações e sua missão, valores e objetivos (8). Conforme desejado pelo Comitê Diretor, a implementação dessas recomendações permitiria assegurar uma governança ética e transparente do Observatório, elemento fundamental para garantir sua credibilidade e, em última instância, sua capacidade de "[s]er uma fonte de referência reconhecida nos níveis canadense e internacional sobre questões relacionadas à qualidade da oferta alimentar e ao comportamento do consumidor em relação à alimentação saudável." (55)

Esta seção está dividida em duas partes. Primeiro, propõe-se um processo para a declaração e a gestão dos vínculos de interesse dos membros. Em segundo lugar, são feitas recomendações sobre a forma de gerir colaborações com a indústria agroalimentar, que são benéficas para o Observatório, pois têm o potencial de contribuir positivamente para o esforço coletivo de melhoria da saúde das populações. Nessas duas seções, faremos referência frequente ao "interesse primário" do Observatório. Trata-se do interesse primário do Observatório, com o qual nenhum dos interesses de seus membros ou da indústria agroalimentar deve conflitar nem contribuir para ser negligenciado ou deturpado. Caso contrário, o resultado seria uma forma de corrupção institucional. Isso pode ocorrer quando entidades com interesses primários diferentes e/ou opostos colaboram e a missão de uma das duas entidades é deturpada (8), influenciando negativamente a qualidade de sua estrutura interna e a confiança do público nela (15). Para os fins deste documento, considera-se que o interesse primário do Observatório é ser capaz de:

> Monitorar e observar as mudanças no suprimento de alimentos a fim de gerar novos conhecimentos e agir coletivamente para melhorar sua qualidade e acessibilidade, com rigor, transparência e objetividade. Tudo isso promovendo a mobilização dos atores-chave do setor e a utilidade social do Observatório (55).

Processo de declaração e gestão de conflitos de interesse

Foi proposto ao EAC um processo ético de declaração e gestão de conflitos de interesse dos membros do Observatório. Isso ajudou o comitê a desenvolver seu processo de avaliação das declarações de interesses e a elaborar diretrizes para sua aplicação. O processo está dividido em três partes: 1) a **declaração** de interesses a partir dos quais é provável que surjam situações de conflito de interesse, 2) a **avaliação** (análise e apreciação) **do risco dos** interesses declarados e 3) a **gestão dos** vínculos de interesse considerados arriscados e conflituosos.

1) Declaração de interesses

Ao assumir suas funções e de acordo com o formulário de declaração elaborado pelo EAC (56), todos os membros e todas as pessoas diretamente vinculados às atividades do Observatório preenchem um formulário detalhado de declaração de interesses. Esse formulário deve ser preenchido no momento da entrada do membro em seu cargo e atualizado de acordo com as atividades profissionais acadêmicas e pessoais de cada indivíduo. Ele é atualizado anualmente ou de forma pontual quando surge um novo interesse ao longo do ano que não poderia ter sido previsto (56,57). Em todos os casos os interesses declarados são reanalisados e quando pertinente voltam a ser objeto de um plano de gestão elaborado pelo EAC (56).

No formulário de declaração todas as informações relevantes relativas aos CI reais potenciais e aparentes de um indivíduo devem ser coletadas de maneira precisa a fim de realmente mitigar os vieses que deles podem resultar (58). Por exemplo se houver um vínculo financeiro de interesse decorrente do reembolso de despesas de viagem o leitor deve poder identificar o valor em questão qual empresa foi a devedora em que ano ocorreu a transferência de recursos e se aplicável quem se beneficiou dela (por exemplo, apenas o indivíduo ou o indivíduo e sua família), etc. É importante destacar que a declaração desses três tipos de interesse (*reais*, *potenciais* e *aparentes*) é essencial, pois a aparência de CI pode corroer a confiança de terceiros e afetar a reputação do indivíduo e da instituição à qual ele está vinculado tanto quanto um CI real ou potencial. Portanto, todos devem ser declarados e submetidos aos mesmos padrões éticos.

Cabe observar, contudo, que no que diz respeito aos vínculos de interesse não financeiros, a extensão da divulgação pode suscitar preocupações éticas e de confidencialidade. De fato, às vezes pode ser difícil diferenciar entre informações pessoais não financeiras cuja divulgação é necessária e aquelas que não o são, e em que medida a exigência de divulgação constitui uma invasão da privacidade do indivíduo. Como observa Bero, a divulgação de interesses não financeiros às vezes é trivial. Quando pesquisadores publicam pesquisas ou discutem seu trabalho na esfera pública, "sua formação, suas afiliações institucionais e acadêmicas e suas posições intelectuais e teóricas" (13) são públicas.

Por fim, embora o preenchimento desse tipo de formulário possa parecer trabalhoso na primeira vez em que é realizado, ele continua sendo essencial para garantir a transparência do Observatório. Como mencionado na primeira parte, os estudos tendem a mostrar que mesmo benefícios aparentemente insignificantes podem influenciar favoravelmente o

julgamento de um indivíduo em relação a uma empresa (por exemplo, remuneração associada à participação em uma atividade científica, acesso a um banco de dados, pagamento de despesas de viagem, etc.) (59). Também é importante lembrar que o preenchimento desse formulário é apenas a primeira etapa de um processo transparente de declaração e gestão de interesses, uma vez que esses formulários, por si só, são insuficientes. Depois de preenchidos, os formulários devem ser submetidos a um mecanismo de avaliação do risco dos interesses declarados. Tal mecanismo permite identificar interesses problemáticos que exigem a intervenção do EAC para mitigá-los e evitar que ameacem a capacidade do Observatório de perseguir seu interesse primário (ver acima).

2) Avaliação da intensidade dos interesses declarados

Os formulários de declaração permitem identificar os vínculos de interesse entre os membros e outras pessoas diretamente envolvidas nas atividades do Observatório. A fim de evitar que qualquer um desses interesses afete sua imparcialidade (10) e, potencialmente, a credibilidade ou a independência do Observatório, os formulários são então submetidos a um processo rigoroso de análise, com o objetivo de identificar quaisquer vínculos de interesse maiores potencialmente conflitantes. Após explorar os diversos fatores que influenciam a intensidade de um conflito de interesses, esta seção apresenta o guia de análise que foi apresentado ao EAC e por ele implementado para promover uma avaliação uniforme dos formulários de declaração e facilitar a tomada de decisão na terceira etapa do processo, isto é, a gestão de conflitos de interesse maiores que dão origem a uma presunção de conflito. O guia propõe critérios uniformes e padronizados para a avaliação dos dossiês. Ele apoiou o Observatório na implementação de um processo transparente e coerente de avaliação dos interesses declarados. Ao mesmo tempo em que oferece um quadro geral de aplicação, tal guia também permite modular a análise dos dossiês ao levar em conta as particularidades de cada indivíduo, graças aos diversos critérios qualitativos considerados (10).

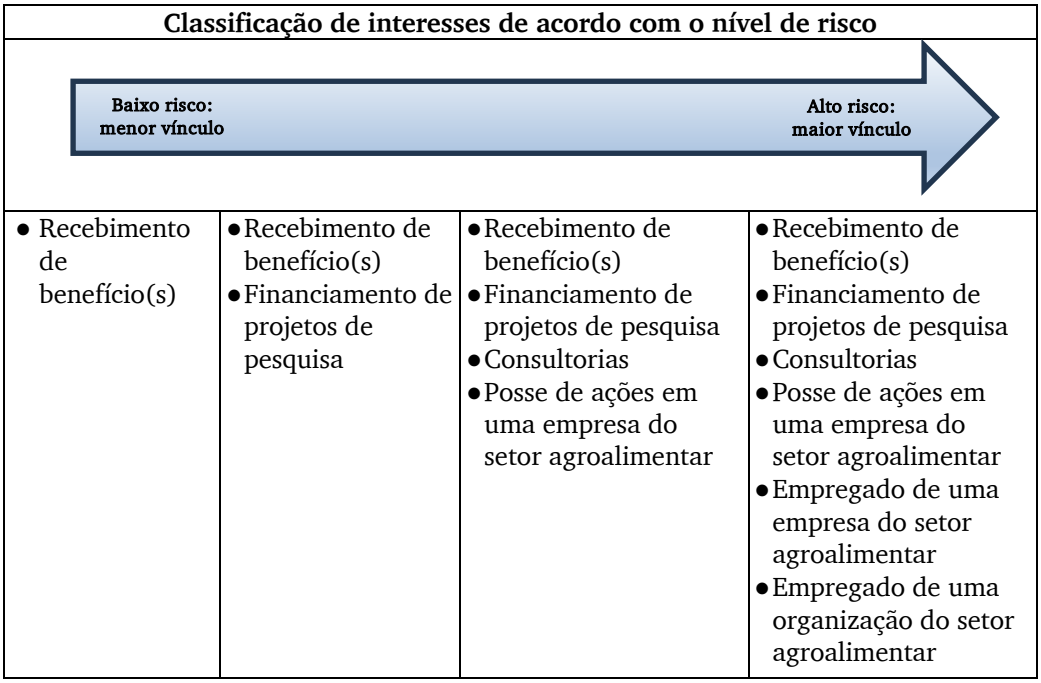
A literatura geralmente menciona que é essencial ir além da simples divulgação dos interesses para mitigar seus efeitos nocivos (47). No entanto, em consonância com essa constatação, raramente são propostos guias ou critérios que forneçam um enquadramento para a avaliação dos interesses divulgados e, em última instância, facilitem sua gestão. A grade proposta baseia-se, portanto, principalmente em dois guias de análise desenvolvidos na França para avaliar os interesses divulgados por meio de declarações públicas de interesse feitas por membros ou colaboradores próximos da *Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail* (ANSES) e da *Haute Autorité de Santé* (HAS) (ver Apêndices 1–2). A ANSES é uma agência francesa cuja principal atribuição é fornecer o apoio científico e técnico necessário para que o Estado tome decisões informadas em matéria de saúde (60), enquanto a HAS é uma instituição pública independente, de vocação científica, que visa promover a regulação do sistema de saúde francês (61). A ANSES e a HAS são semelhantes ao Observatório na medida em que possuem comitês comparáveis ao EAC. Sua missão também é incentivar uma estrutura de governança ética, em particular por meio da prevenção de CI e de sua gestão quando necessário (55,60,62). Com isso em vista, o comitê responsável por assegurar a transparência da organização elaborou guias para a declaração de interesses e a gestão de interesses conflitantes.

A intensidade da relação

A Figura 1 mostra até que ponto não apenas nem todos os vínculos de interesse apresentam imediatamente o mesmo nível de risco (63), como também que o risco inerente a determinados interesses pode, ele próprio, variar. Alguns podem ser sempre evidentes e muito arriscados por sua própria natureza, como ser empregado de uma empresa do setor

agroalimentar cujos interesses são suscetíveis de serem significativamente afetados pelas atividades do Observatório (10). Outros vínculos de interesse podem flutuar mais em intensidade: em algumas circunstâncias, constituindo um vínculo menor de baixo risco e, em outras, sendo considerados um vínculo de interesse maior de alto risco. Por exemplo, o nível de risco associado ao financiamento das atividades de pesquisa pelo setor privado pode ser muito maior quando envolve grandes somas de dinheiro do que aquele associado à atuação como consultor ou à detenção de ações em uma empresa do setor agroalimentar (43). Essa flutuação pode ser explicada pelos diversos fatores que fazem variar a intensidade do vínculo de interesse.

Figura 1. Avaliação do nível de risco do interesse declarado de acordo com sua intensidade



Adaptado de Newton (43)

Aqui estão os diferentes fatores que influenciam a intensidade do vínculo de interesse:

- A **frequência das relações** das quais esse vínculo emerge: elas são ocasionais, regulares ou frequentes? (11) Quanto mais frequentes forem as relações, mais será considerado como um vínculo maior e com alto risco de conflitos de interesse.
- O **montante ou o nível dos benefícios** recebidos: se forem financeiros ou materiais, qual é o seu valor? Se forem não monetários, qual é o seu nível? (11) Quanto maior for o montante ou o nível, mais será considerado como um vínculo maior e com alto risco de conflitos de interesse.
- A **dimensão temporal dos vínculos**: eles são antigos, recentes, permanentes? (11) Quanto mais recente for o vínculo de interesse, maior será o risco. O mesmo se aplica à permanência. O inverso também é verdadeiro: quanto mais antiga for a relação, menor será o nível de risco, uma vez que a intensidade de uma relação de interesse geralmente diminui com o tempo. Assim, a evolução de uma "relação de interesse maior" para uma "relação de interesse menor" pode ocorrer quando um período de tempo razoável tiver decorrido (57).

- *Mas o que é um período de tempo razoável para considerar que a intensidade de um vínculo se atenuou?* A resposta depende essencialmente da discricionariedade e da vocação de cada entidade ou instituição. Ela, portanto, varia ligeiramente conforme o contexto (64). Na França, por exemplo, de acordo com o decreto sobre a declaração pública de interesses e a transparência em saúde pública e segurança sanitária, todos os vínculos de interesse devem ser declarados se tiverem ocorrido nos cinco anos que precedem a declaração (65). No caso das revistas médicas, Fontana argumenta que o período pertinente é o dos 3 anos que precedem a submissão de um artigo (64).

- *A intensidade de uma relação de interesse pode se atenuar mesmo dentro do chamado período razoável?* Independentemente do período pertinente escolhido para diferenciar os vínculos de interesse que devem ser declarados daqueles que não devem, é importante observar que um vínculo de interesse que seja, *a priori*, maior pode deixar de sê-lo no momento em que o formulário de declaração é avaliado (11), mesmo que tenha ocorrido durante os anos considerados pertinentes para a declaração. Por exemplo, é possível considerar que uma relação financeira maior se atenua mais rapidamente e se transforma em uma relação menor do que uma relação de interesse não financeira, uma vez que, de modo geral, ela é mais fácil de romper e não costuma comprometer o declarante em uma relação duradoura (57). Com esse objetivo, a HAS determinou que, em geral, pelo menos três anos devem transcorrer antes de rebaixar a avaliação do risco de uma relação de interesse *a priori* maior (11). Essencialmente, o que deve ser levado em conta ao determinar esses períodos de tempo é que, para preservar a confiança do público, é sempre preferível favorecer períodos de tempo ligeiramente mais longos, que levem à declaração do maior número possível de vínculos de interesse (66).

Grades para a análise dos vínculos de interesse declarados

Esta subseção apresenta o guia de análise apresentado ao EAC com o objetivo de promover uma avaliação uniforme dos formulários de declaração e de facilitar a tomada de decisão na terceira etapa do processo, ou seja, a gestão dos vínculos de interesse maiores que dão origem a uma presunção de conflito.

Vínculos diretos ou indiretos com uma organização, entidade ou empresa do setor agroalimentar (10,11,67)		
Vínculos de interesse a serem declarados	**Posição declarada e intensidade do vínculo de interesse**	
	Maior	*Menor*
Posse de interesse financeiro no capital de uma empresa do setor agroalimentar (títulos listados ou não listados, ações, opções, quotas ou outros ativos financeiros).	Posse de uma proporção **significativa** do capital (= ou > 5%) de uma empresa do setor agroalimentar suscetível de se beneficiar ou de ser prejudicada pelas atividades do Observatório.	Posse de uma participação **negligenciável** (< 5%) no capital de uma empresa suscetível de se beneficiar ou de ser prejudicada pelas atividades do Observatório.
Participação atual ou passada (últimos 5 anos) em um órgão decisório de uma organização, entidade ou empresa do setor agroalimentar.	Membro, remunerado ou não, do conselho de administração ou de outros órgãos decisórios de uma organização, entidade ou empresa do setor agroalimentar **suscetível a** se beneficiar ou de ser prejudicada pelas atividades do Observatório.	Membro, remunerado ou não, do conselho de administração ou de outros órgãos decisórios de uma organização, entidade ou empresa do setor agroalimentar **não suscetível a** se beneficiar ou de ser prejudicada pelas atividades do Observatório.

Atividade atual ou passada (últimos 5 anos) como consultor, assessor ou especialista para uma organização, entidade ou empresa do setor agroalimentar.	Atividade **regular** de consultoria, assessoria ou como especialista, **com ou sem remuneração**, para uma organização, entidade ou empresa do setor agroalimentar **suscetível a** se beneficiar ou de ser prejudicada pelas atividades do Observatório.	Atividade **ocasional** de consultoria, assessoria ou como especialista, **com remuneração**, para uma organização, entidade ou empresa do setor agroalimentar **suscetível a** se beneficiar ou de ser prejudicada pelas atividades do Observatório.
		Atividade **ocasional não remunerada** de consultoria, assessoria ou como especialista para uma organização, entidade ou empresa do setor agroalimentar **suscetível a** se beneficiar ou de ser prejudicada pelas atividades do Observatório.
		Atividade **regular ou irregular de consultoria**, assessoria oucomo especialista, **com ou sem remuneração**, para uma organização, entidade ou empresa do setor agroalimentar **não suscetível** a se beneficiar ou de ser prejudicada pelas atividades do Observatório.
Atividade profissional atual ou passada (últimos 5 anos), remunerada ou não, em uma entidade, organização ou indústria do setor agroalimentar (trabalho autônomo, remunerado ou voluntário).	Atividade em uma organização, entidade ou empresa do setor agroalimentar **suscetível a** se beneficiar ou de ser prejudicada pelas atividades do Observatório.	Atividade em uma organização, entidade ou empresa do setor agroalimentar **não suscetível a** se beneficiar ou de ser prejudicada pelas atividades do Observatório, mas cuja atividade, objetivos, técnicas ou produtos estejam relacionados ao campo de competência do Observatório.

Recebimento de um benefício, em bens ou em dinheiro, de uma pessoa, organização, entidade ou empresa que atue no setor agroalimentar, em troca de um favor ou serviço prestado (10,67)		
Vínculos de interesse a serem declarados	**Posição declarada e intensidade do vínculo de interesse**	
	Maior	*Menor*
Artigos escritos e apresentações realizadas (nos últimos 5 anos) em congressos, conferências, simpósios ou cursos de formação organizados ou financiados por organizações, entidades ou empresas privadas do setor agroalimentar.	Intervenção (redação de artigos, congressos, conferências, simpósios, cursos de formação, etc.) pela qual o indivíduo é **remunerado ou compensado (por exemplo, cobertura de despesas de estadia prolongada ou de despesas de viagem de um acompanhante não participante**) por uma organização, entidade ou empresa do setor agroalimentar **suscetível a** se beneficiar ou de ser prejudicada pelas atividades do Observatório.	Intervenção (escrita de artigos, congressos, conferências, simpósios, cursos de formação, etc.) pela **qual** o indivíduo **não é remunerado nem compensado (por exemplo, cobertura de taxas de inscrição ou despesas de viagem**) por uma organização, entidade ou empresa do setor agroalimentar **suscetível a** se beneficiar ou de ser prejudicada pelas atividades do Observatório (10,67).

		Intervenção (redação de artigos, congressos, conferências, simpósios, cursos de formação, etc.) pela qual o indivíduo é **remunerado ou compensado (por exemplo, cobertura de taxas de inscrição ou despesas de viagem**) por uma organização, entidade ou empresa do setor agroalimentar **não suscetível a** se beneficiar ou de ser prejudicada pelas atividades do Observatório.

Um interesse envolvendo um familiar, amigo ou relação profissional atual que tenha colocado você, ou seja suscetível a colocá-lo, em situação real, potencial ou aparente de conflito de interesse (10,67)		
Vínculos de interesse a serem declarados	**Posição declarada e intensidade do vínculo de interesse**	
	Maior	*Menor*
Membros próximos da família, amigos ou colegas de trabalho que sejam empregados e/ou detenham um interesse financeiro em uma entidade, organização ou empresa do setor agroalimentar.	Membro próximo da família, amigo ou colega de trabalho que seja empregado ou acionista detentor de uma parte significativa de uma entidade, organização ou empresa do setor agroalimentar suscetível de se beneficiar ou de ser prejudicada pelas atividades do Observatório.	Membro da família próxima, amigo ou colega de trabalho acionista detentor de uma participação negligenciável de uma entidade, organização ou empresa do setor agroalimentar suscetível de se beneficiar ou de ser prejudicada pelas atividades do Observatório.
		Membro próximo da família, amigo ou colega de trabalho que seja empregado ou acionista detentor de uma parte significativa de uma entidade, organização ou empresa do setor agroalimentar que não seja suscetível de se beneficiar ou de ser prejudicada pelas atividades do Observatório.

Outros vínculos de interesse
Dado o grande número de vínculos que podem ser declarados, estes serão analisados caso a caso.

3) Gerenciando interesses conflitantes

Os maiores vínculos de interesse identificados — aqueles cujo nível de intensidade (ou risco de CI) é elevado (11,57) — dão origem a uma espécie de presunção de CI, em razão da dúvida razoável que suscitam quanto à capacidade de um indivíduo demonstrar o nível de imparcialidade e independência exigido por sua função ou estatuto (11,57). No entanto, uma vez identificados os vínculos de interesse suscetíveis de entrar em conflito com o interesse primário do Observatório, cabe ao EAC elaborar um plano de gestão de CI (56).

Embora essas estratégias de gestão devam ser adaptadas à realidade de cada declarante, elas devem ser coerentes e relativamente uniformes, a fim de assegurar a transparência das decisões tomadas pelo EAC. Esta seção apresenta diversas estratégias de gestão de vínculos de interesse maiores que o EAC pode utilizar tanto com declarantes do Comitê Diretor quanto do Comitê Consultivo, com o objetivo de maximizar a capacidade do Observatório de respeitar seu interesse primário, conforme identificado acima.

Expulsão do Observatório

Quando um vínculo de interesse de um membro do Observatório entra em conflito de forma drástica com o interesse primário do Observatório e afeta seriamente — de maneira real, potencial ou aparente — sua capacidade de perseguir seus objetivos, o EAC deve, sempre que as circunstâncias permitirem, oferecer ao declarante a escolha entre pôr fim ao vínculo que dá origem a esse interesse conflitante ou deixar o cargo. Quando as circunstâncias não permitem que o indivíduo encerre, dentro de um prazo razoável, o vínculo por meio do qual surge o conflito de interesses, o indivíduo é obrigado a cessar sua participação nas atividades do Observatório (10). Essa política de gestão é coerente com a literatura. De fato, muitos autores defendem a exclusão completa de membros cujos vínculos de interesse maiores ameacem seriamente a credibilidade e a independência da instituição à qual estão vinculados (68). Contudo, deve-se salientar que alguns autores também argumentam que isso não significa que esses indivíduos, uma vez excluídos, não possam ser convocados para intervir pontualmente como consultores, caso sua expertise seja pertinente a uma questão específica, sem participar das deliberações e sem direito a voto (59,68). De fato, privar-se inteiramente da perspectiva de um especialista pode ser mais prejudicial do que o próprio CI (68). É por essa razão que o EAC previu tal exceção à exclusão completa do especialista.

Essa estratégia de gestão é considerada pelo EAC em todos os momentos, seja durante o processo de seleção dos membros, seja durante qualquer atualização do formulário de declaração de interesses, anual ou conforme necessidade. Além disso, a fim de limitar as situações em que possa ser necessário excluir uma pessoa colaboradora do Observatório, o EAC introduz um "bilhete moderador" quando julga apropriado, para assegurar que um potencial colaborador preencha critérios previamente estabelecidos (por exemplo, ausência de vínculos de interesse com a indústria) e adira aos valores do Observatório antes mesmo de assumir suas funções.

Limitação da participação de membro

Em determinadas circunstâncias em que o vínculo de interesse é de menor intensidade (por exemplo, não é permanente, remonta a alguns anos, etc.), mas em que a imparcialidade e a independência do declarante ainda podem ser afetadas por seus vínculos de interesse, o EAC pode recomendar que a participação do declarante seja limitada, por meio de sua exclusão da análise de determinados dossiês ou pela suspensão de seu direito de voto quando esses dossiês estiverem na ordem do dia (10,11,59). Para implementar essa estratégia de gestão, é elaborada uma tabela resumindo todos os vínculos de interesse dos membros de cada comitê e as recomendações do EAC, a qual é atualizada sempre que os formulários de declaração de interesses são atualizados. Essa tabela-resumo é disponibilizada à pessoa que preside as reuniões de cada comitê. No início de cada reunião, a presidência apresenta quaisquer novos vínculos de interesse entre os membros ou relembra aqueles que permaneceram inalterados desde a última reunião. À luz das recomendações do EAC incluídas na tabela, quando os temas da ordem do dia exigem que o papel de um ou mais indivíduos seja limitado, a presidência os convida a se retirar das deliberações ou da votação (11). Por fim, é importante notar que excluir ou limitar a participação de um membro é mais simples quando o interesse é "externo" ao indivíduo (por exemplo, relacional ou financeiro) do que quando é "interno", o que não pode ser facilmente dissociado da pessoa (por exemplo, crenças e experiências pessoais). Embora seja relativamente fácil dissolver um CI financeiro (por exemplo, por meio de desinvestimento), isso é muito menos evidente no caso de CIs não financeiros: as crenças e experiências pessoais de um indivíduo não podem ser eliminadas (13).

A literatura parece bastante desfavorável à exclusão ou à limitação da participação de um membro com base na existência de um CI pessoal não financeiro (por exemplo, adesão a determinada ideologia ou corrente de pensamento). Tal medida parece problemática por diversas razões. Em primeiro lugar, agir dessa forma reduziria a multiplicidade de pontos de vista em torno de uma questão científica e, consequentemente, o debate de ideias (13). Isso é particularmente problemático quando se considera, por um lado, que a ciência se desenvolveu por meio do desacordo e do debate e, por outro, que especialistas com posições fortes sobre determinadas questões podem ser contribuintes-chave em debates científicos intensos (69). Em segundo lugar, reduzir a diversidade de pontos de vista envolvidos na tomada de decisão é, segundo outros autores, injusto. Fazê-lo implica supor que aqueles que não são excluídos ou cuja participação não é limitada são mais "objetivos". Na realidade, contudo, eles também possuem, sem dúvida, outras crenças e experiências pessoais ou "compromissos intelectuais" (47).

Em última análise, o que parece ser a melhor estratégia para gerir esse tipo de conflito é atuar a posteriori, garantindo desde o início que os membros dos diversos comitês tenham uma variedade de ideias e de "compromissos intelectuais" em equilíbrio, e é isso que a EAC faz (69). Assim, ao constituir um comitê ou selecionar um novo membro para preencher uma vaga, a EAC coloca a si mesma as seguintes perguntas:

- Qual é a identidade profissional de cada candidato? Qual é sua disciplina, educação e formação? Onde estiveram anteriormente empregados? Qual é seu campo de pesquisa e sua perspectiva teórica?
- Quais características pessoais são relevantes? Qual é sua idade? Qual é sua etnia? Qual é seu gênero? Quais são suas afiliações religiosas e políticas? (47)

À luz dessas questões, e com o objetivo de incentivar uma diversidade intelectual genuína e a diversidade de opiniões, a EAC estimula a seleção de um ou outro candidato com base nas perspectivas que estão representadas ou sub-representadas (47).

Garantindo uma colaboração benéfica

A colaboração com indústrias privadas do setor alimentar ou com organizações sem fins lucrativos pode ser aceitável desde que seja regida por mecanismos rigorosos de prevenção e gestão de CI, e que os atores envolvidos cumpram elevados padrões éticos (8). As seções a seguir apresentam uma visão geral dos principais elementos que o Observatório passa agora a levar em consideração ao trabalhar com atores do setor agroalimentar. Eles se inspiram principalmente nos escritos de Corinna Hawkes, professora renomada de Política Alimentar, amplamente citada quando se trata de colaborações transparentes com o setor industrial (44,70), e em um documento elaborado sob a coordenação de Yves G. Jalbert, ex-conselheiro científico do *Institut national de santé publique du Québec* (INSPQ), no âmbito de uma atividade intitulada *Collaborer ou non avec l'industrie agroalimentaire dans la lutte contre l'obésité?* (Colaborar ou não com a indústria agroalimentar na luta contra a obesidade?) , realizada em 26 de novembro de 2014 como parte das *Journées annuelles de santé publique*. Essas propostas, adotadas pelo Observatório, baseiam-se em elementos-chave que caracterizam qualquer colaboração bem governada: identificação específica dos papéis e das responsabilidades dos colaboradores, supervisão adequada dos resultados visados e do colaborador, identificação e gestão de CI e transparência (71).

1) Realizar uma análise preliminar de risco

Desde o início, para avaliar o nível de risco de uma possível colaboração, os membros do Observatório orientam-se pelas duas perguntas a seguir, sugeridas por Hawkes:

1. Trabalhar em conjunto nos permitiria alcançar nossos objetivos de forma mais rápida e eficaz?
2. Os interesses em jogo (de ambas as partes) favorecem ou ameaçam a realização do interesse principal e dos objetivos do Observatório? (72)

Se a colaboração permitir alcançar os objetivos do Observatório de maneira mais rápida e eficaz, mas for prejudicial à persecução de seu interesse primordial, ela é imediatamente rejeitada. Evidentemente, o mesmo se aplica se a colaboração levar o Observatório a agir de modo contrário à sua missão e a perverter seu interesse primordial (73). Essa abordagem é crucial para manter a credibilidade do Observatório junto à comunidade. Colaborações cuja aceitabilidade é frágil desde o início tendem a corroer a confiança do público e, por conseguinte, a comprometer sua credibilidade (44). Não colaborar desde o início ou retirar-se de uma colaboração é, portanto, por vezes mais desejável (44,47).

2) Determinar o melhor tipo de colaboração

Quando a colaboração com uma empresa privada é considerada porque é suscetível de acelerar a realização dos objetivos do Observatório sem prejudicar seu interesse principal, é essencial que o tipo de colaboração mais desejável seja claramente identificado pelo Observatório no momento em que este inicia a comunicação com o ator privado (74). Nesse sentido, coloca-se a seguinte questão, proposta por Hawkes: “Que tipo de colaboração é mais suscetível de contribuir para a realização dos objetivos [do Observatório] sem comprometer seu interesse primordial” (71).

Como explicado na primeira parte do texto, existem diferentes tipos de colaboração com a indústria agroalimentar. Como ilustra a Tabela 1 da primeira seção, dependendo de seu formato e de suas implicações, elas variam quanto ao grau de complexidade e, por conseguinte, quanto ao nível de risco (44). Ao escolher um tipo de colaboração adequado às necessidades do Observatório, seus administradores devem ter em mente que quanto maior o nível de risco aparente ou real de CI envolvido na colaboração, mais a credibilidade e a independência do Observatório são colocadas à prova, e maiores devem ser as medidas de prevenção e de gestão de CI, de modo que sua capacidade de perseguir seu interesse primordial não seja afetada. Assim, como indicado no resumo executivo do Observatório, parcerias devem por vezes ser reconsideradas ou, em alguns casos, evitadas, pois, para garantir sua independência e credibilidade, nenhum ator da indústria agroalimentar deve estar “envolvido na governança decisória do Observatório” (75). À luz do estudo de viabilidade, a colaboração com o setor agroalimentar será principalmente transacional (5).

3) Definir papéis e responsabilidades

Uma vez escolhido o tipo de colaboração mais desejável, o Observatório deve definir claramente os papéis e as responsabilidades de cada entidade colaboradora. Esse é um fator-chave para uma colaboração bem-sucedida e eficaz (71). É importante que todos os colaboradores estejam cientes de seu papel, do alcance desse papel, do que se espera deles e do que não se espera, a fim de poder alcançar os objetivos visados pela colaboração (71). A questão central colocada nessa etapa é: “Quais colaboradores são necessários para alcançar os objetivos e em quais papéis” (71).

4) Identificar possíveis conflitos de interesse

Uma vez identificados os colaboradores necessários para alcançar os objetivos, o Observatório identifica os possíveis CI que podem emergir da colaboração. Estes podem ser

reais, potenciais ou aparentes. Caso não haja CI, é possível passar à etapa seguinte. Caso exista um CI, o alcance desse CI deve ser avaliado. Para isso, diversas questões são colocadas:

- Qual é a natureza do conflito de interesse (real, potencial ou aparente)?
- Quais interesses ou responsabilidades estão em conflito?
- Quais partes estão diretamente envolvidas no conflito de interesse?
- Os interesses ou responsabilidades são importantes para as partes envolvidas?
- Reputações ou a credibilidade estão ameaçadas ou em risco?
- A independência da organização está comprometida?
- Como o conflito de interesse pode ser percebido por pessoas externas à organização?
- Quais são os riscos e os danos potenciais aos objetivos de saúde e bem-estar da organização?
- Que outros atores podem ser afetados por esses riscos e danos (76)?

À luz dessas questões, se não for possível gerir adequadamente o CI, a colaboração deixa de ser uma opção. Se for possível elaborar um plano de gestão, este é apresentado ao(s) colaborador(es) potencial(is). Somente é possível avançar para a etapa seguinte se o colaborador potencial aceitar o plano de gestão proposto (ver Apêndice 3) (76).

5) Concordar objetivos comuns

Em razão de seu papel social, é provável que os objetivos do Observatório e as motivações para iniciar uma colaboração difiram daqueles de seus colaboradores (5,71). Essas diferenças são normais. O que permanece essencial para o sucesso de uma colaboração é a unidade em torno de objetivos compartilhados por todos os colaboradores. Para maximizar seus efeitos, esses objetivos devem ser "específicos, mensuráveis e realistas" (71). Nesse ponto, Hawkes indica que a questão que precisa ser colocada é: "Quais são os objetivos, eles exigem colaboração com o setor privado para serem alcançados, e como podem ser articulados, alcançados e medidos com os colaboradores que temos" (71). Além disso, uma vez que exista um acordo claro, preciso e transparente entre os parceiros, ele funciona como um contrato detalhado que garante a integridade e a independência do Observatório, independentemente do tipo de colaboração defendido. Idealmente, esse acordo não deve conceder à indústria poder de decisão (isto é, o poder de influenciar a orientação ou a tomada de decisões) (8). Isso reduz consideravelmente as chances de o Observatório ficar vinculado a termos e condições que possam limitar sua independência e aumentar o risco de CI aparente ou real, ou seja, que lhe sejam prejudiciais e contrários a seu interesse primordial (73).

6) Ser transparente

A transparência é um conceito fundamental em todas as etapas do processo de colaboração com o setor privado. Se o conteúdo da colaboração não for publicamente acessível e explícito, há um forte risco de que ela desperte suspeitas e afete a confiança do público na integridade do Observatório. Por vezes, pode ser difícil para leigos conceber até que ponto duas entidades com interesses à primeira vista tão distintos podem realmente colaborar em pé de igualdade (71). O Observatório, portanto, divulga os papéis e as responsabilidades de cada colaborador e toda informação pertinente (por exemplo, valor das contribuições em dinheiro ou em espécie, conteúdo ou tema das trocas e discussões). Além disso, é interessante notar que o acesso a essas informações cruciais não apenas favorece a confiança do público e dos diversos atores da comunidade no Observatório (ainda que a divulgação possa, por vezes, produzir o efeito oposto, isto é, reduzir a confiança pública), como também contribui para educar o público sobre os benefícios que podem advir de colaborações transparentes que tenham verdadeiramente o bem-estar da população em seu cerne (77). Nesse sentido, uma série de questões pode ser colocada para assegurar a transparência do processo de

colaboração com o setor privado. Em particular: “Como podemos definir e comunicar da melhor forma os papéis e as responsabilidades aos colaboradores e ao público, a fim de promover a eficácia e a legitimidade da colaboração” (71).

7) Acompanhar o progresso de perto

Uma vez estabelecida a colaboração, é implementado um mecanismo de acompanhamento para avaliar continuamente seu desempenho. Além de maximizar sua eficácia, tal mecanismo fortalece a legitimidade e a credibilidade da colaboração e, por conseguinte, a confiança do público nela. A questão geral que o Observatório se coloca nessa etapa é: “Que sistema deve ser implementado para acompanhar de perto o estado da colaboração, quais indicadores devem ser utilizados para medir sua eficácia, e quem deve ser responsável por exercer esse papel de monitoramento” (71).

Resumo

Com o objetivo de ser transparente e assegurar sua capacidade de perseguir seu interesse primordial, o Observatório — por meio do Ethics Advisory Committee (EAC) — instituiu um processo de coleta de informações sobre os vínculos de interesse de seus membros por meio de um formulário de “Declaração de Interesse”, que deve ser preenchido anualmente (ou antes, caso surja um novo interesse nesse intervalo), bem como uma política de avaliação dos vínculos de interesse e de gestão de CI. Tudo isso será baseado nas melhores práticas identificadas na literatura e apresentadas ao Conselho no documento de trabalho submetido em 2017. No que diz respeito às possíveis colaborações entre o Observatório e diversas organizações públicas ou privadas, as medidas adotadas pelo Observatório com base nas sugestões apresentadas neste capítulo indicam que estas são possíveis na medida em que não impliquem, de forma alguma, o risco de perverter o interesse primordial do Observatório, de minar a confiança do público nele ou sua credibilidade no setor.

Conclusão

Este capítulo apresentou as medidas de declaração e de gestão de CI adotadas pelo Observatório com base no documento de trabalho que foi submetido em 2017 ao EAC para apoiá-lo no cumprimento de sua missão. Em primeiro lugar, foi apresentado um resumo da literatura sobre CI na pesquisa em nutrição e sobre boa governança institucional no que se refere às colaborações entre a indústria agroalimentar e o setor de pesquisa em nutrição. Isso evidenciou o fato de que, no contexto atual da pesquisa em nutrição, a presença de vínculos de interesse e de CI não pode ser evitada. Nesse sentido, destacou-se o quão essencial é adotar mecanismos transparentes e eficazes de declaração e de gestão de vínculos de interesse a fim de assegurar a integridade institucional de entidades cujo interesse primordial é garantir a saúde da população. Em segundo lugar, foram apresentadas as recomendações dirigidas ao Conselho de Administração do Observatório para promover a gestão ética dos vínculos de interesse do Observatório e de seus membros, bem como uma colaboração adequada com a indústria agroalimentar. Mais especificamente, foram detalhadas as etapas de um processo de declaração, análise e gestão dos vínculos de interesse dos membros, e foram apresentadas questões pertinentes a serem colocadas para orientar a tomada de decisão que garanta a preservação da integridade institucional do Observatório no que se refere a possíveis colaborações com o setor privado. Por fim, espera-se que as recomendações contidas neste capítulo sirvam de inspiração e de orientação para outras instituições públicas que, assim como o Observatório, desejam assegurar sua integridade institucional por meio de um processo transparente de declaração e de gestão de CI, bem como por meio de parcerias equilibradas com o setor privado.

Apêndice de Ferramentas de Tomada de Decisão

Apêndice 1: Ferramentas para análise e gestão de CI

ANSES — Vínculos e conflitos de interesse: guia para analisar conflitos declarados

Descrição do documento: Este documento é o guia para a análise dos interesses declarados pelos membros da ANSES. Ele serviu de inspiração para o documento proposto na seção intitulada “Avaliação da intensidade dos vínculos declarados”.

Link

Visão geral:

Item nº	Vínculos a declarar	Situação declarada	Intensidade da relação
1.	**Atividade principal**		
	Atividade(s) principal(is), remunerada(s) ou não, exercida(s) atualmente e nos últimos 5 anos, em regime de tempo integral ou parcial.[1]	Atividade em uma empresa ou organização **suscetível a** obter benefício tangível ou ser significativamente penalizada pelo trabalho, pelas opiniões e pelas decisões da ANSES e cuja atividade, técnicas ou produtos se enquadrem no âmbito de competência da ANSES*.	**Vínculo maior**
		Atividade em uma empresa ou organização **não suscetível a** obter qualquer benefício tangível nem de ser significativamente penalizada pelo trabalho, pelas opiniões e pelas decisões da ANSES, mas cuja atividade, técnicas ou produtos se enquadrem no campo de competência da ANSES*.	Vínculo menor
		Atividade em uma empresa ou organização **não suscetível a** obter qualquer benefício tangível nem de ser significativamente penalizada pelo trabalho, pelas opiniões e pelas decisões da ANSES e para a qual nem a atividade, nem as técnicas nem os produtos se enquadrem no campo de competência da ANSES*.	Vínculo fora do escopo
2.	**Atividades secundárias**		
2.1		Membro, **com ou sem remuneração**, do conselho de administração, conselho de supervisão, conselho de gestão ou equivalente, de uma organização **suscetível a** obter um benefício tangível ou de ser significativamente penalizada pelo trabalho, pelas opiniões e pelas decisões da Anses*.	**Vínculo maior**

[1] Atividade(s) assalariada(s), atividade(s) por conta própria ou outra(s) (atividade voluntária, aposentado…).

	Participação em um órgão de tomada de decisão de uma organização pública ou privada cujas atividades, técnicas ou produtos se enquadrem no âmbito da saúde pública e da segurança sanitária da(s) organização(ões) ou instância(s) colegiada(s) abrangida(s) pela declaração.[2]	Membro, **com ou sem remuneração**, do conselho de administração, conselho de supervisão, conselho de gestão ou equivalente, de uma entidade não **suscetível a** de obter qualquer benefício tangível nem de ser significativamente penalizada pelo trabalho, pelas opiniões e pelas decisões da Anses ou que não se enquadre no campo de competência da Anses*.	Vínculo menor ou fora do escopo
2.2	Atividade(s) de consultoria, assessoria ou especializada exercida(s) para um organismo público ou privado que se enquadre no âmbito da saúde pública e da segurança sanitária do(s) organismo(s) ou instância(s) colegiada(s) abrangido(s) pela declaração.[3]	Atividade **remunerada** de consultoria, assessoria ou especializada para um organismo **suscetível a** obter um benefício tangível ou de ser significativamente penalizado pelo trabalho, pelas opiniões e pelas decisões da Anses*.	**Vínculo maior**
		Atividade regular, **não remunerada**, de consultoria, assessoria ou especializada para um organismo **suscetível a** obter um benefício tangível ou de ser claramente penalizado pelo trabalho, pelas opiniões e pelas decisões da Anses*.	**Vínculo maior**
		Atividade **ocasional**, **não remunerada**, de consultoria, assessoria ou especializada para uma organização **suscetível a** obter um benefício tangível ou de ser significativamente penalizada pelo trabalho, pelas opiniões e pelas decisões da Anses*.	Minor link
		Atividade **ocasional ou não remunerada** de consultoria, assessoria ou especializada para um organismo **não suscetível a** obter qualquer benefício tangível nem de ser significativamente penalizado pelo trabalho, pelas opiniões e pelas decisões da Anses, ou que não se enquadre no campo de competência da Anses*.	Vínculo menor ou fora do escopo
2.3	Participação(ões) em trabalhos científicos ou estudos para organizações públicas ou privadas que se enquadrem no âmbito da saúde pública e da segurança sanitária da(s) organização(ões) ou instância(s) colegiada(s) abrangida(s) pela declaração.	Participação em trabalhos, **com remuneração individual significativa**, ou com fornecimento de recursos materiais significativos, por parte de uma organização pública ou privada **suscetível a** obter um benefício tangível ou de ser claramente penalizada pelo trabalho, pelas opiniões e pelas decisões da Anses*.	**Vínculo maior**
		Participação em trabalhos, **sem remuneração individual**, mas com financiamento pago ao empregador, por parte de uma organização pública ou privada **suscetível a** obter um benefício tangível ou de ser significativamente penalizada pelo trabalho, pelas opiniões e pelas decisões da Anses*.	Vínculo menor

[2] Isso inclui estabelecimentos de saúde, empresas e organismos de consultoria, organismos profissionais (sociedades científicas, redes de saúde, CNPS) e associações, incluindo associações de usuários do sistema de saúde.
[3] Em particular, este item abrange atividades de consultoria ou de representação, participação em um grupo de trabalho ou conselho científico, atividades de auditoria ou a elaboração de relatórios periciais.

		Participação em trabalhos, **com ou sem remuneração individual**, para um organismo público ou privado **não suscetível a** obter qualquer benefício tangível nem de ser significativamente penalizado pelo trabalho, pelas opiniões e pelas decisões da Anses, ou que não se enquadre no campo de competência da Anses*.	Vínculo menor ou fora do escopo
2.4		Qualquer intervenção (redação de artigo, congresso, conferência, simpósio, reunião pública, formação, etc.), **com remuneração individual ou com reembolso das despesas de alojamento ou de viagem de um acompanhante não participante**, por parte de uma empresa ou organização **suscetível a** obter um benefício tangível ou de ser claramente penalizada pelo trabalho, pelas opiniões e pelas decisões da Anses*.	**Vínculo maior**
		Qualquer intervenção **não remunerada** (redação de artigos, congressos, conferências, simpósios, reuniões públicas, formações, etc.) **em que os custos de inscrição ou de viagem sejam cobertos** por uma empresa ou organização **suscetível a** obter um benefício tangível ou de ser significativamente penalizada pelo trabalho, pelas opiniões e pelas decisões da Anses.	**Vínculo menor**
		Qualquer intervenção (redação de artigos, congressos, conferências, simpósios, reuniões públicas, formações, etc.), **com ou sem remuneração individual ou cobertura de despesas de inscrição ou de viagem**, por parte de uma empresa ou organização **não suscetível a** obter qualquer benefício tangível nem de ser significativamente penalizada pelo trabalho, pelas opiniões e pelas decisões da Anses ou que não se enquadre no campo de competência da Anses.	Vínculo menor ou **fora do escopo**
2.5	Invenção ou titularidade de uma patente ou de um produto, processo ou qualquer outra forma de propriedade intelectual não patenteada, relacionada ao campo de competência em saúde pública e segurança sanitária do(s) organismo(s) ou instância(s) colegiada(s) objeto da declaração.	Titular ou inventor de uma patente, produto, processo ou qualquer outra forma de propriedade intelectual não patenteada relacionada a um tema ou assunto abrangido pelo declarante, **com ou sem remuneração***.	**Vínculo maior**
		Titular ou inventor de uma patente, produto, processo ou qualquer outra forma de propriedade intelectual não patenteada, não relacionada a um tema ou assunto tratado pelo declarante, **com ou sem remuneração**, ou que não se enquadre no campo de competência da Anses*.	Menor vínculo ou fora do escopo

3.	**Atividades que você exerce ou exerceu**		
	Gestão de atividades financiadas por uma organização com fins lucrativos cujo objeto social se enquadre no âmbito da saúde pública e da segurança sanitária da(s) organização(ões) ou instância(s) colegiada(s) abrangida(s) pela declaração.[4]	Diretor de uma entidade (serviço, UMR, departamento, etc.) ou responsável por projeto cuja entidade receba **uma parte significativa de seus recursos** de um ou mais contratos com uma organização **suscetível a** obter um benefício tangível ou de ser significativamente penalizada pelo trabalho, pelas opiniões e pelas decisões da Anses*.	**Vínculo maior**
		Diretor de uma entidade (serviço, UMR, departamento, etc.) ou responsável por projeto cuja entidade receba **uma proporção insignificante de seus recursos** de um ou mais contratos com uma organização **suscetível a** obter um benefício tangível ou de ser significativamente penalizada pelo trabalho, pelas opiniões e pelas decisões da Anses*.	Vínculo menor
4.	**Participações financeiras**		
	Participações financeiras no capital de uma empresa cujo objeto social se enquadre no âmbito da saúde pública e da segurança sanitária do(s) organismo(s) ou instância(s) colegiada(s) abrangido(s) pela declaração.[5]	Detentor de uma **participação significativa no capital** de uma empresa **suscetível a** obter um benefício tangível ou de ser significativamente penalizada pelo trabalho, pelas opiniões e pelas decisões da Anses*.	**Vínculo maior**
		Detentor de uma **participação insignificante no capital** de uma empresa **suscetível a** obter um benefício tangível ou de ser significativamente penalizada pelo trabalho, pelas opiniões e pelas decisões da Anses*.	Vínculo menor
5.	**Parentes próximos**		
	Parentes com atividades ou interesses financeiros em qualquer estrutura cujo objeto social se enquadre no âmbito da saúde pública e da segurança sanitária da(s) organização(ões) ou instância(s) colegiada(s) abrangida(s) pela declaração[12].	Parente próximo, **empregado ou acionista significativo de** uma empresa ou organização **suscetível a** obter um benefício tangível ou de ser significativamente penalizada pelo trabalho, pelas opiniões e pelas decisões da Anses*.	**Vínculo maior**
		Parente próximo, ou **apenas acionista com participação não material**, de uma empresa ou organização **suscetível a** obter um benefício tangível ou de ser significativamente penalizada pelo trabalho, pelas opiniões e pelas decisões da Anses*.	Vínculo menor

[4] O tipo de pagamento pode assumir a forma de subvenções ou contratos para estudos ou pesquisas, bolsas ou patrocínios, pagamentos em espécie ou em dinheiro, ou equipamentos. Isso se aplica, em particular, a presidentes, tesoureiros e membros de conselhos de administração, incluindo associações e sociedades científicas.

[5] Esta seção deve ser utilizada para declarar participações financeiras sob a forma de títulos cotados ou não cotados, sejam ações, ligações ou outros ativos financeiros, em uma empresa ou setor em causa, em uma de suas subsidiárias ou em uma empresa na qual detenha uma participação no capital, dentro dos limites de seu conhecimento imediato e previsível. Solicita-se que sejam indicados o nome do estabelecimento, da empresa ou da organização, o tipo de participação financeira e seu montante em termos absolutos e como percentagem do capital detido. Qualquer participação financeira direta no capital de uma empresa superior a €5.000 ou a 5% do capital detido deve ser declarada. Fundos de investimento coletivo, como SICAVs ou FCPs — nos quais o indivíduo não exerce controle sobre a gestão ou a composição — são excluídos da declaração.

		Parente próximo, **empregado ou acionista significativo de** uma empresa ou organização **não suscetível a** obter qualquer benefício tangível nem de ser significativamente penalizada pelo trabalho, pelas opiniões e pelas decisões da Anses*.	Vínculo menor ou fora do escopo
6.	**Cargos e mandatos eletivos atualmente exercidos**		
	Vereador, prefeito, conselheiro de coletividade territorial, conselheiro geral, conselheiro regional, deputado, senador.	Titular de mandato eletivo cujo mandato seja suscetível de ser diretamente afetado pelo trabalho, pelas opiniões e pelas decisões da Anses*.	**Vínculo maior**
	Vereador, prefeito, conselheiro de coletividade territorial, conselheiro geral, conselheiro regional, deputado, senador.	Titular de mandato eletivo cujo mandato ou cuja autoridade local não seja suscetível de ser diretamente afetado pelo trabalho, pelas opiniões e pelas decisões da *Anses**.	Menor vínculo ou fora do escopo
7	**Outros vínculos dos quais você esteja ciente que podem dar origem a conflitos de interesse**		
	Outros vínculos de interesse	Dada a diversidade potencial de situações declaradas sob este item, elas são analisadas caso a caso.	

Nota: * A terminologia utilizada para cada seção da grade é "campo de competência da Anses", mas, no contexto da análise de CI, isso se refere ao mandato de cada especialista no âmbito das diferentes instâncias colegiadas e, no caso da equipe da Anses, ao cargo de cada membro do pessoal.

Apêndice 2

HAS — Guia para declarações de interesse e gestão de conflitos de interesse

Descrição do documento: Este documento apresenta um processo completo para a declaração, a análise e a gestão das declarações de interesse dos membros da HAS.

Link

Visão geral: A Parte 1 estabelece o que constitui um vínculo e um conflito de interesse. A Parte 2 explica o processo de declaração. A Parte 3 propõe uma forma de analisar os vínculos de interesse declarados. Essa parte é semelhante em conteúdo ao que é proposto no Apêndice 1, embora esteja em formato textual e não em tabela. A Parte 4 detalha a forma de gerir os interesses considerados problemáticos. A Parte 5 descreve a estrutura e o funcionamento dos Comitês de Ética e Independência dos Especialistas, (semelhantes em alguns aspectos ao EAC).

Apêndice 3: Ferramentas para garantir uma colaboração benéfica

Yves Jalbert — Proposta de uma ferramenta de apoio à decisão para ajudar a escolher um parceiro para um projeto ou atividade relacionada à nutrição ou à atividade física

Descrição do documento: Esta ferramenta foi feita para guiar a tomada de decisão ao considerar uma colaboração com outro ator do setor alimentar. Foi desenvolvida sob a coordenação de Yves G. Jalbert, com o apoio do comitê científico da atividade *Collaborer ou non avec l'industrie agroalimentaire dans la lutte contre l'obésité?* feita em 26 novembre 2014 como parte do *Journées annuelles de santé publique.*

Link

Visão geral:

Referências

1. Getz GS, Reardon CA. Nutrition and cardiovascular disease. Arteriosclerosis, Thrombosis, and Vascular Biology. 2007;27(12):2499-506.
2. Payeur FF. Coup d'oeil sociodémographique – L'évolution récente des causes de décès au Québec: quel effet sur l'espérance de vie? Institut de la statistique du Québec; Mar 2017. Report No. 51.
3. McKinney RE, Jr, Pierce HH. Strategies for addressing a broader definition of conflicts of interest. JAMA. 2017;317(17):1727-8.
4. Williams-Jones B. Beyond a pejorative understanding of conflict of interest. American Journal of Bioethics. 2011;11(1):1-2.
5. Institut sur la nutrition et les aliments fonctionnels. Mise sur pied d'un Observatoire québécois sur la qualité nutritionnelle de l'offre alimentaire – Rapport d'un étude de faisabilité. Québec: Université Laval; 2014 Août.
6. INAF. Mission et vision. Université Laval.
7. INAF. Mission et orientations. Université Laval.
8. Simic V. Comment alimenter la recherche? Le financement de la recherche en santé des populations par l'industrie agroalimentaire. Maîtrise en santé communautaire – Promotion de la santé. Québec: Université Laval; 2016.
9. Vineis P, Saracci R. Conflicts of interest matter and awareness is needed. Journal of Epidemiology & Community Health. 2015;69(10):1018-20.
10. Agence nationale de sécurité sanitaire : alimentation, environnement, travail. Liens et conflits d'intérêts ; guide d'analyse des intérêts déclarés. 2017.
11. Haute Autorité de Santé. Guide des déclarations d'intérêts et de gestion des conflits d'intérêts. Juillet 2013.
12. Agence de la biomédecine. Guide d'analyse des intérêts déclarés. Version 2. 2011.
13. Bero L. Addressing bias and conflict of interest among biomedical researchers. JAMA. 2017;317(17):1723-4.
14. Rowe S, Alexander N, Clydesdale F, et al. Funding food science and nutrition research: financial conflicts and scientific integrity. Nutrition Reviews. 2009;67(5):264-72.
15. Marks JH. Toward a systemic ethics of public–private partnerships related to food and health. Kennedy Institute of Ethics Journal. 2014;24(3):267-99.
16. Lundh A, Lexchin J, Mintzes B, Schroll JB, Bero L. Industry sponsorship and research outcome. Cochrane Database of Systematic Reviews. 2017;2(2):MR000033.
17. Sismondo S. Pharmaceutical company funding and its consequences: A qualitative systematic review. Contemporary Clinical Trials. 2008;29(2):109-13.
18. Nestle M. Corporate funding of food and nutrition research: science or marketing? JAMA Internal Medicine. 2016;176(1):13-4.
19. Lesser LI, Ebbeling CB, Goozner M, Wypij D, Ludwig DS. Relationship between funding source and conclusion among nutrition-related scientific articles. PLOS Medicine. 2007;4(1):e5.
20. Bes-Rastrollo M, Schulze MB, Ruiz-Canela M, Martinez-Gonzalez MA. Financial conflicts of interest and reporting bias regarding the association between sugar-sweetened beverages and weight gain: a systematic review of systematic reviews. PLOS Medicine. 2013;10(12):e1001578.
21. Nakkash RT, Mugharbil S, Alaouié H, Afifi RA. Attitudes of public health academics toward receiving funds from for-profit corporations: a systematic review. Public Health Ethics. 2017;10(3):298-303.
22. Loder E. Big food, big pharma: is science for sale? BMJ. 2015;350:h795.

23. The PLoS Medicine Editors. PLoS Medicine series on big food: the food industry is ripe for scrutiny. PLOS Medicine. 2012;9(6):e1001246.
24. Gravel P. L'industrie alimentaire influence les politiques de Santé Canada. Le Devoir. 27 Nov 2013.
25. Mathieu R. Les modes d'influence de l'industrie pharmaceutique novatrice: Le cas de la Politique du médicament au Québec. Maîtrise en sciences politique. Québec: Université Laval; 2007.
26. Bekelman JE, Li Y, Gross CP. Scope and impact of financial conflicts of interest in biomedical research: a systematic review. JAMA. 2003;289(4):454-65.
27. Clancy M, Fuglie K, Heisey P. U.S. agricultural R&D in an era of falling public funding. Amber Waves. 20 Nov 2016.
28. Institut de recherche en immunologie et en cancérologie. IRIC: Vaincre le cancer différemment – Rapport d'activités 2014-2015. Montréal: Institut de recherche en immunologie et en cancérologie; 2016.
29. Département de microbiologie, infectiologie et immunologie. Chaires de recherche. Université de Montréal.
30. Faculté des sciences de l'agriculture et de l'alimentation de l'Université Laval. Chaire de recherche industrielle CRSNG sur les activités métaboliques et la fonctionnalité des cultures lactiques bioprotectrices (METABIOLAC). 2016.
31. Carroll AB. The four faces of corporate citizenship. Business and Society Review. 1998;100-101(1):1-7.
32. Komesaroff PA, Kerridge IH. Ethical issues concerning the relationships between medical practitioners and the pharmaceutical industry. Medical Journal of Australia. 2002;176(3):118-21.
33. Nestle M. Food Politics: How the Food Industry Influences Nutrition and Health. University of California Press; 2013.
34. Kessel M. Restoring the pharmaceutical industry's reputation. Nature Biotechnology. 2014;32(10):983-90.
35. Freedhoff Y, Hébert PC. Partnerships between health organizations and the food industry risk derailing public health nutrition. CMAJ. 2011;183(3):291-2.
36. Baird P. Getting it right: industry sponsorship and medical research. CMAJ. 2003;168(10):1267-9.
37. Joober R, Schmitz N, Annable L, Boksa P. Publication bias: What are the challenges and can they be overcome? Journal of Psychiatry & Neuroscience. 2012;37(3):149-52.
38. Mozaffarian D. Conflict of interest and the role of the food industry in nutrition research. JAMA. 2017;317(17):1755-6.
39. Radio-Canada. Des scientifiques à la recherche de fonds fédéraux. 8 Mars 2017.
40. Brown K, Rundall P, Lobstein T, Mwatsana M, Jeffery B. Open letter to WHO DG candidates: keep policy and priority setting free of commercial influence. The Lancet. 2017;389(10082):1879.
41. Kraak VI, Harrigan PB, Lawrence M, Harrison PJ, Jackson MA, Swinburn B. Balancing the benefits and risks of public–private partnerships to address the global double burden of malnutrition. Public Health Nutrition. 2012;15(3):503-17.
42. The Coca-Cola Company. The Coca-Cola Foundation.
43. Newton A, Lloyd-Williams F, Bromley H, Capewell S. Food for thought? Potential conflicts of interest in academic experts advising government and charities on dietary policies. BMC Public Health. 2016;16:735.

44. Healthy People and Communities—Steering Committee, Multi-Sectoral Partnerships Task Group. Discussion Paper: Public-Private Partnerships with the Food Industry. Ontario: Ministry of Health and Long-Term Care; Jul 2013.
45. Lucas M. Conflicts of interest in nutritional sciences: The forgotten bias in meta-analysis. World Journal of Methodology. 2015;5(4):175-8.
46. Cain DM, Detsky AS. Everyone's a little bit biased (even physicians). JAMA. 2008;299(24):2893-5.
47. Bero LA, Grundy Q. Why having a (nonfinancial) interest is not a conflict of interest. PLoS Biology. 2016;14(12):e2001221.
48. Proctor RN. The history of the discovery of the cigarette–lung cancer link: evidentiary traditions, corporate denial, global toll. Tobacco Control. 2012;21(2):87-91.
49. Besley JC, McCright AM, Zahry NR, Elliott KC, Kaminski NE, Martin JD. Perceived conflict of interest in health science partnerships. PLOS One. 2017;12(4):e0175643.
50. Mayes CR, Thompson DB. What should we eat? biopolitics, ethics, and nutritional scientism. Journal of Bioethical Inquiry. 2015;12(4):587-99.
51. Organisation for Economic Cooperation and Development. Managing a Conflict of Interest in the Public Sector – A Toolkit. 2005.
52. Cain DM, Loewenstein G, Moore DA. The dirt on coming clean: perverse effects of disclosing conflicts of interest. Journal of Legal Studies. 2005;34(1):1-25.
53. Association Canadienne des Professeures et Professeurs d'Université. Finances des universités : Tendances dans le nouveau millénaire, 2000-2001–2012-2013. Printemps 2015.
54. Cloutier AI, Bélisle-Pipon JC, Ringuette L, Doudenkova V, Williams-Jones B. Améliorer la compréhension et la gestion des conflits d'intérêts des experts conseillant la prise de décisions en santé publique. BioéthiqueOnline. 2016;5(38).
55. Comité aviseur en éthique. Amorce de réflexion : diagnostic gouvernance. Jun 2017.
56. Comité aviseur en éthique. Processus d'évaluation et de gestion des conflits d'intérêts (v.2).
57. Sauvé JM, Migaud D, Magendie JC. Pour une nouvelle déontologie de la vie publique – Rapport de la Commission de réflexion pour la prévention des conflits d'intérêts dans la vie publique. France: Commission de réflexion pour la prévention des conflits d'intérêts dans la vie publique. 26 Jan 2011.
58. Baur X, Budnik LT, Ruff K, Egilman DS, Lemen RA, Soskolne CL. Ethics, morality, and conflicting interests: how questionable professional integrity in some scientists supports global corporate influence in public health. International Journal of Occupational and Environmental Health. 2015;21(2):172-5.
59. Lo B, Grady D. Payments to physicians: does the amount of money make a difference? JAMA. 2017;317(17):1719-20.
60. Agence nationale de sécurité sanitaire : alimentation, environnement, travail. Synthèse des travaux du Comité de déontologie et de prévention des conflits d'intérêts de l'Anses 9 mars 2011 – 9 mars 2016. 30 Mai 2017.
61. Haute Autorité de Santé. La HAS.
62. Haute Autorité de Santé. Décision n°2013.0133/MJ du 6 novembre 2013 du collège de la Haute Autorité de santé fixant la composition et les missions du Comité déontologie et indépendance de l'expertise et nommant ses membres. 6 novembre 2013.
63. Bélisle-Pipon JC, Ringuette L, Williams-Jones B. Expert advisory committees & conflict of interest. Impact Ethics. 6 avril 2017.

64. Fontanarosa P, Bauchner H. Conflict of interest and medical journals. JAMA. 2017;317(17):1768-71.
65. République Française. Décret n° 2012-745 du 9 mai 2012 relatif à la déclaration publique d'intérêts et à la transparence en matière de santé publique et de sécurité sanitaire. JORF n°0109. 10 mai 2012.
66. Fineberg HV. Conflict of interest: why does it matter? JAMA. 2017;317(17):1717-8.
67. Observatoire de la qualité de l'offre alimentaire. Déclaration d'intérêts.
68. Stead W. The complex and multifaceted aspects of conflicts of interest. JAMA. 2017;317(17):1765-7.
69. Lenzer J. When is a point of view a conflict of interest? BMJ. 2016;355:i6194.
70. Ministère de la Santé et des Services sociaux. Collaboration avec l'industrie agro-alimentaire dans le cadre des travaux de la Table québécoise sur la saine alimentation. 2017.
71. Hawkes C. Working paper on public-private partnerships for health. High Level Group Working Paper on Public Private Partnerships for Health. Novembre 2008.
72. Hawkes C, Buse K. Public health sector and food industry interaction: it's time to clarify the term 'partnership' and be honest about underlying interests. European Journal of Public Health. 2011;21(4):400-1.
73. Galea S, Saitz R. Funding, institutional conflicts of interest, and schools of public health: realities and solutions. JAMA. 2017;317(17):1735-6.
74. Veille action pour de saines habitudes de vie – Industrie agroalimentaire et lutte contre l'obésité : enjeux de santé publique et conflits d'intérêts.
75. Observatoire de la qualité de l'offre alimentaire. À propos.
76. Jalbert Y. Diagnostic et gestion d'un conflit d'intérêts : proposition d'un outil d'aide à la prise de décision dans le choix d'un partenaire pour la réalisation d'un projet ou d'une activité en lien avec l'alimentation ou l'activité physique. INSPQ. 2014.
77. Armstrong K, Freiberg A. Challenges and opportunities in disclosing financial interests to patients. JAMA. 2017;317(17):1743-44.

Parte 3. Políticas Institucionais

A Parte 3 examina as dimensões institucionais da gestão de CI nas universidades canadenses, com foco na integridade da pesquisa e no desenvolvimento de políticas. Uma série de estudos empíricos e análises de políticas documenta como as universidades responderam às crescentes preocupações públicas e governamentais sobre CI, particularmente no contexto do financiamento da pesquisa, das parcerias entre academia e indústria e da governança ética das atividades acadêmicas. São apresentados resultados de uma revisão abrangente das políticas de má conduta em pesquisa e de CI em universidades e escolas médicas canadenses, destacando uma variabilidade significativa quanto à clareza, ao conteúdo e à implementação das políticas. Abordagens políticas legalistas e inspiracionais são contrastadas, a legibilidade textual — entendida aqui como facilidade de leitura e compreensão — e a robustez ética dos documentos existentes são comparadas e a dependência excessiva da divulgação como ferramenta de gestão é criticada. Estruturas comparativas são utilizadas para avaliar os pontos fortes e as limitações das políticas institucionais canadenses em relação a padrões internacionais. Por fim, é apresentada uma política modelo de CI, que enfatiza princípios de transparência, responsabilidade compartilhada e governança descentralizada, e que foi concebida para ser acessível em termos de conteúdo e estrutura e pertinente para todos os membros da comunidade universitária.

Os temas centrais incluem a necessidade de definições claras de CI, a importância da educação e da formação e o papel da cultura institucional na formação do comportamento ético. Os artigos defendem uma abordagem mais integrada, reflexiva e sensível ao contexto para a formulação de políticas de CI, que equilibre a clareza regulatória com a deliberação ética em apoio a uma cultura de integridade acadêmica.

Artigos

- Políticas de má conduta em pesquisa de universidades canadenses
- Políticas de conflito de interesse nas universidades canadenses: clareza e conteúdo
- Legalista vs inspiracional: comparando políticas universitárias de conflito de interesses
- Políticas de conflito de interesses em universidades canadenses e escolas de medicina: algumas lições do AMSA *PharmFree Scorecard*
- Desenvolvendo uma política-modelo de conflito de interesses na Universidade de Montréal

Artigos

Políticas de má conduta em pesquisa de universidades canadenses

Jordan Schoenherr, Bryn Williams-Jones

Versão original: Schoenherr J, Williams-Jones B. Research misconduct policies of Canadian universities. Canadian Journal of Higher Education. 2011;41(1):1-17.

Resumo

Em um contexto de atenção crescente às questões de integridade científica na pesquisa universitária, é importante refletir sobre os mecanismos de governança que as universidades utilizam para moldar o comportamento de estudantes, pesquisadores e docentes. Este artigo apresenta os resultados de um estudo de 47 políticas de integridade/má conduta em pesquisa (RIM) de universidades canadenses: 41 instituições (87%) possuíam políticas distintas que tratavam da má conduta em pesquisa, das quais 37 (90%) assumiam a forma de políticas de integridade/má conduta em pesquisa. Para cada um desses 41 documentos, avaliamos os objetivos declarados da política e a existência (ou não) de procedimentos para o tratamento de alegações de má conduta, definições de má conduta e sanções. Nossa análise revelou que, assim como suas congêneres norte-americanas, a maioria das universidades canadenses possuía políticas que continham os principais elementos relevantes para a proteção da integridade da pesquisa e para o manejo da má conduta. Ainda assim, observou-se uma variabilidade significativa na estrutura e no conteúdo dessas políticas, particularmente no que diz respeito à orientação prática para o pessoal universitário e para os órgãos de avaliação.

Agradecimentos

Os autores gostariam de agradecer a Zubin Master e Gordon Lawson pelos comentários úteis no desenvolvimento desta pesquisa. A pesquisa de Williams-Jones foi financiada pelo *Social Sciences and Humanities Research Council of Canada* (SSHRC), pelo *Fonds de recherche du Québec — Société et culture* (FRQ-SC) e pelos *Canadian Institutes of Health Research* (CIHR).

Introdução

Embora não sejam novas, as preocupações com a integridade científica, a má conduta acadêmica e os conflitos de interesse vêm, nos últimos anos, recebendo atenção pública e normativa crescente na comunidade internacional de pesquisa. No Canadá, as questões de integridade e má conduta em pesquisa começam a ser tratadas por meio de discussões em fóruns de políticas, programas de educação e formação e da implementação de políticas e de revisões por comitês. Surpreendentemente, há pouca informação empírica disponível sobre os mecanismos de política efetivamente existentes que governam a comunidade científica canadense (1,2). Para responder a essa lacuna, em 2007–2008 conduzimos um estudo quantitativo das políticas de integridade/má conduta em pesquisa (RIM) em 47 universidades canadenses, analisando um total de 41 políticas distintas. Como a implementação de políticas semelhantes já foi abordada em outros trabalhos (1), a análise de políticas aqui apresentada tem como objetivo oferecer uma avaliação abrangente e descritiva do panorama das políticas de RIM no Canadá. Para avaliar essas políticas, utilizamos uma grade de 12 componentes-chave — uma síntese dos componentes recomendados por Steneck (3), CHPS Consulting (4), Greene, Durch, Horwitz e Hopper (5)

e Lind (6) — que defendemos que deveriam estar presentes em uma política de RIM (ver Tabela 3 para a lista completa).

Há diversos estudos nos Estados Unidos que documentam o alcance e a abrangência das políticas de integridade e má conduta em pesquisa implementadas por instituições acadêmicas (4–6) e por instalações de pesquisa biomédica (7). Mais amplamente examinadas, tanto nos EUA quanto internacionalmente, têm sido as políticas de gestão de diferentes tipos de conflitos de interesse (8–11) e os códigos profissionais de ética ou de conduta (12–16). É importante, contudo, distinguir entre esses outros tipos de políticas ou diretrizes, bem como entre os comitês que as utilizam, e determinar se tais políticas tratam de integridade em pesquisa ou de má conduta científica. Os códigos de ética tendem a constituir uma combinação de elementos inspiracionais, regulatórios e educacionais (17); as políticas de conflitos de interesse são direcionadas a preocupações mais gerais relacionadas à prevenção de vieses reais ou potenciais; e as políticas de ética em pesquisa são, em grande medida, restritas à garantia da proteção de participantes humanos (ou animais) de pesquisas. Por exemplo, embora as políticas que regem a ética em pesquisa e os comitês de ética em pesquisa (CEPs) tratem de algumas questões relacionadas à má conduta em pesquisa (isto é, quando a confidencialidade não é mantida ou quando participantes de pesquisa são expostos a riscos inaceitáveis de dano), elas podem não dispor dos procedimentos ou diretrizes necessários para lidar com normas mais gerais da ciência (por exemplo, publicações duplicadas ou fabricação de dados).

Embora as questões tratadas pelas políticas de RIM possam se sobrepor, em certa medida, a esses outros documentos (por exemplo, códigos de ética, políticas de conflitos de interesse, diretrizes de ética em pesquisa), as políticas de RIM diferem de maneira importante quanto ao escopo, ao mandato e aos poderes punitivos. Projetadas para tratar de todo o conjunto de atividades conduzidas ao longo do processo de pesquisa, argumentamos que as políticas de RIM devem constituir uma classe distinta de política regulatória e uma que merece análise focada e detalhada. Nosso estudo contribui para tal análise ao apresentar o estado atual das políticas canadenses de RIM e ao refletir também sobre algumas das forças e limitações desses documentos.

O panorama das políticas universitárias

Antes de avançarmos para o nosso estudo do ambiente de políticas das universidades canadenses, é útil revisar brevemente a literatura acadêmica existente sobre políticas que regem a integridade e a má conduta em pesquisa. Isso estabelecerá a base para explicar nossa escolha metodológica e fornecerá a justificativa para a seleção dos componentes-chave que devem ser incluídos nas políticas de integridade/má conduta em pesquisa (RIM).

Políticas Institucionais dos Estados Unidos

As políticas institucionais que tratam da integridade em pesquisa não têm sido objeto de muitos exames empíricos. Os estudos que avaliaram políticas universitárias e de outras instituições geralmente amostraram conjuntos populacionais grandes e diversos nos Estados Unidos (por exemplo, universidades, centros de pesquisa, hospitais), utilizaram uma variedade de métodos e avaliaram critérios distintos, o que torna difíceis comparações diretas entre esses estudos. Ainda assim, três estudos merecem atenção especial, notadamente os de Greene *et al*. (5), CHPS Consulting (4) e Lind (6).

Greene e colegas (5) realizaram a primeira e mais abrangente revisão — utilizando um questionário aberto que analisou tanto políticas formais escritas quanto políticas informais não escritas — para estudar 493 políticas de instituições acadêmicas e hospitais nos EUA.

Entre as políticas escritas, apenas 33% mencionavam explicitamente “fraude em pesquisa”, enquanto outras 38% continham disposições desse tipo em políticas mais amplas. As políticas escritas foram desagregadas em sete fases procedimentais, representadas de forma variável como resoluções informais (27%), discussões (29%), investigações (69%), arbitragem/mediação (18%), audiências (44%), recursos (35%) e sanções (56% explicitamente especificadas, 16% deixadas sem especificação). O estudo também identificou oito considerações adicionais de política: a importância de definir fraude em pesquisa, a necessidade de distribuir políticas ou diretrizes à comunidade universitária, a inclusão das partes envolvidas (por exemplo, acusador e acusado) nos procedimentos, a notificação de financiadores e periódicos, a publicidade e a transparência dos procedimentos, a atenção a considerações legais e infralegais, o poder dissuasório e a importância da revisão por pares. Entre seus principais achados, Greene *et al*. observaram diferenças amplas tanto no grau quanto na extensão em que as políticas abordavam questões de má conduta em pesquisa.

A revisão da *CHPS Consulting* (4), preparada para o *U.S. Office of Research Integrity* (ORI) do *Department of Health and Human Services*, examinou políticas institucionais de uma forma diferente. A amostra, composta por 156 políticas de universidades, hospitais e centros de pesquisa, já havia sido selecionada pelo ORI por estar em conformidade com os regulamentos federais existentes relativos à integridade em pesquisa. O estudo analisou questões mais específicas do que aquelas examinadas por Greene *et al.* (5). Foram identificadas seis áreas temáticas (a partir de uma lista inicial de dezoito): definição de má conduta, procedimentos para denúncias, equidade do processo de investigação, direitos das partes envolvidas, processos de averiguação e investigação e outras considerações. Todos esses elementos estavam presentes, em graus variados, nas políticas institucionais examinadas. Por exemplo, a inclusão de elementos específicos de política variou desde cobertura unânime, como a especificação da composição dos comitês e dos direitos dos investigados (100%), passando por uma representação apenas majoritária, como a especificação de sanções (73%), processos de recurso (56%) e definições de má conduta (53%), até uma minoria de políticas (41%) que incluíam disposições sobre confidencialidade.

Por fim, embora a revisão de Lind (6) tenha examinado apenas 41 universidades dos Estados Unidos, esse estudo mais recente apresentou, ainda assim, resultados semelhantes. As vinte áreas analisadas por Lind foram agrupadas em cinco categorias, que continham componentes preliminares (41%; por exemplo, definição de má conduta, mentoria), garantia de equidade (54%), direitos do investigado e do denunciante (71%), averiguação e investigação (78%) e desfechos (53%). Nem todas as políticas institucionais continham todas as áreas temáticas possíveis, embora a maioria dos elementos tenha sido abordada pela maior parte das políticas.

Embora possa haver falta de consenso na literatura quanto aos componentes necessários e suficientes das políticas institucionais de integridade em pesquisa e má conduta, é claro que existe um conjunto de elementos-chave amplamente reconhecidos. Steneck (3), em sua análise da história das políticas institucionais (cf. 18), identificou essas características ou elementos básicos. Em termos específicos, ele elenca como considerações para a criação de uma política eficaz de integridade em pesquisa e má conduta a inclusão de definições de má conduta, a avaliação de denúncias ou alegações e os processos de investigação e julgamento. Essa lista constitui, portanto, um padrão mínimo para políticas institucionais. Uma análise mais abrangente deve, como sugerimos, considerar tanto esses elementos gerais quanto

subcomponentes mais precisos que permitam a operacionalização efetiva das políticas de integridade em pesquisa e má conduta.

Políticas Institucionais Canadenses

Pencharz (2) conduziu a primeira revisão das políticas de integridade em pesquisa e má conduta (RIM) das universidades canadenses. Seu relatório consistiu em uma análise de alto nível, desenvolvida para examinar se os padrões da *Memorial University of Newfoundland* (doravante denominada *Memorial University*) eram comparáveis aos de outras universidades e se sua política atendia aos padrões nacionais, especificamente aqueles estabelecidos na *Tri-Council Policy Statement: Integrity in Research and Scholarship* (TCPS-IRS, 1994, atualizada em 2005) (19).[1] Após revisar uma seleção de políticas de seis universidades canadenses, bem como outras referências acadêmicas que tratavam de padrões e diretrizes, Pencharz concluiu que a política da *Memorial University* era suficiente e havia sido aplicada de forma satisfatória no caso específico do Dr. Ranjit Chandra, que falsificou numerosos estudos ao longo de quase três décadas como professor da universidade. Embora esclarecedor, o estudo de Pencharz apresenta duas limitações. Primeiro, devido ao pequeno tamanho da amostra, não se pode dizer que o estudo aborde plenamente a diversidade de preocupações relativas às políticas de RIM nas universidades canadenses. Segundo, como o estudo de Pencharz não foi concebido para avaliar quantitativamente elementos específicos de política, não há meios de comparar uma universidade a outra. É necessária, portanto, uma avaliação mais abrangente.

Mais recentemente, um relatório encomendado pelo *Canadian Research Integrity Forum* (CRIF)[2] examinou uma seção transversal mais ampla de instituições e políticas (1) do que o estudo de Pencharz (2). Foram analisadas trinta e sete políticas, sendo a maioria (27) provenientes de universidades. Os resultados basearam-se em métodos qualitativos e quantitativos, consistindo, respectivamente, em análise de políticas e entrevistas com administradores acadêmicos. Apesar de muitas semelhanças com os achados de nosso estudo (examinados mais adiante na seção de Discussão), há várias diferenças dignas de nota. Em primeiro lugar, o relatório HAL (1) não quantificou nem a extensão em que diferentes partes interessadas (por exemplo, docentes, afiliados externos, estudantes) nem os componentes do procedimento de apuração de denúncias (isto é, comunicação, averiguação inicial e investigação formal) estavam incluídos nas políticas institucionais. Em segundo lugar, observou-se uma representação diferenciada dos tipos de má conduta identificados na revisão HAL e em nosso estudo, o que provavelmente é atribuível às populações amostrais. Por fim, o número de universidades analisadas na revisão HAL foi menor — 27, em comparação com o conjunto inicial de 47 (41 políticas analisadas) em nosso estudo — o que pode ter enviesado os resultados e fornecido um retrato incompleto do ambiente de políticas

[1] Como condição para receber financiamento dos três principais conselhos federais de fomento do Canadá (o Social Sciences and Humanities Research Council – SSHRC; o Canadian Institutes of Health Research – CIHR; e o Natural Sciences and Engineering Research Council – NSERC) — coletivamente denominados Tri-Council — os pesquisadores universitários devem cumprir princípios gerais de práticas científicas responsáveis. Esses princípios incluem o reconhecimento adequado das contribuições de terceiros (incluindo autoria), a divulgação de potenciais conflitos de interesse e a manutenção do rigor ao longo de todo o processo de pesquisa e de divulgação dos resultados. As responsabilidades institucionais previstas no TCPS-IRS incluem a promoção da integridade em pesquisa, a investigação de alegações de má conduta e a comunicação dos resultados dessas investigações ao conselho competente.

[2] Estabelecido em 2006, o CRIF, anteriormente denominado Canadian Research Integrity Committee, é um grupo não partidário composto por dezessete membros que representam organizações governamentais e não governamentais de todo o Canadá; destaca-se que inclui representantes dos três conselhos federais de fomento (SSHRC, NSERC, CIHR) e de duas associações nacionais de universidades (AUCC, CAUT) (20).

universitárias. Assim, nosso estudo busca oferecer um levantamento mais abrangente do panorama das políticas canadenses do que aquele alcançado em estudos anteriores.

Método

Para selecionar uma população amostral adequada para nosso estudo das políticas de integridade em pesquisa das universidades canadenses, utilizamos uma medida que considerou tanto a produtividade universitária quanto o financiamento de pesquisa recebido, como forma de levar em conta o impacto de uma instituição sobre o registro científico. Pode-se argumentar que as instituições com maior impacto também deveriam dispor de políticas eficazes para assegurar a integridade de sua comunidade científica. Após examinar populações potenciais, foi identificado um conjunto inicial das 50 universidades mais bem classificadas com base no relatório anual de 2008 publicado pela RE$EARCH Infosource. O indicador composto utilizado nesse relatório considera a taxa anual de publicações e o financiamento recebido pela instituição e por seus membros do corpo docente. A fim de limitar o tamanho do estudo, a amostra foi restrita a instituições de serviço completo (isto é, aquelas que oferecem programas de graduação e pós-graduação, escolas de medicina e de negócios, entre outros), resultando em um total de 47 instituições (Tabela 1).[3]

Tabela 1: Políticas Institucionais Canadenses (n=47)

Instituições	**Título da Política**
Acadia University	Research Integrity Policy
University of Alberta	Research and Scholarship Integrity Policy
University of British Columbia	Scholarly Integrity
Brock University	Policy on Integrity in Research Scholarship
Carleton University	NA
University of Calgary	Integrity in Scholarly Activity
Cape Breton University	NA
Concordia University	Guidelines for Ethical Action
Dalhousie University	Policy on Integrity in Scholarly Activity
University of Guelph	Academic and Fraud Misconduct
Lakehead University	Guidelines and Policy for the Ethical Conduct of Research and Procedures for Investigating Misconduct
Laurentian University	Policy on Integrity in Research and Scholarship
Université Laval	Politique relative à l'intégrité scientifique
University of Lethbridge	Integrity in Research and Scholarship
University of Manitoba	Procedures for Investigating and Reporting Academic Fraud
McGill University	Procedures for Investigating Reports of Misconduct in Research
McMaster University	Procedures for Inquiries and Hearings regarding Allegations of Misconduct in Research for Faculty, Staff and Post-Doctoral Fellows
Memorial University	Policy Statement on Integrity in Scholarly Research
Université de Moncton	Politique d'intégrité en recherche
Université de Montréal	Probité intellectuelle en recherche
University of New Brunswick	NA
University of Northern British Columbia	General Research Ethics
University of Ottawa	Guidelines for the Ethical Conduct of Research and Procedures for Investigating Misconduct
University of Prince Edward Island	Policy on Integrity in Research and Scholarly Work

[3] Durante a primeira fase do nosso estudo, essa amostra era composta por 46 universidades. No entanto, durante a redação desses resultados, foi publicado um relatório adicional sobre as 50 principais universidades, incluindo uma universidade adicional que foi incorporada à população amostral. Nem todas as instituições foram classificadas como de "serviço completo", o que reduziu a população amostral de 50 para 47.

Université de Québec à Abitibi-Témiscamingue	Politique d'intégrité dans la rechereche et les travaux d'érudition
Université de Québec à Chicoutimi	Procedure relative a l'inconduite dans les travaux de recherche ou de creation, Procédure relative au traitment des plaintes concernant l'inconduite
Université de Québec à Montréal	Politique sur les conflits d'intérêts et sur l'intégrité académique
Université de Québec à Rimouski	Politique institutionnelle en matière d'intégrité scientifique
Université de Québec à Trois-Rivère	Politique d'éthique en recherche
Queen's University	NA
University of Regina	Procedure for Reporting and Investigating Scholarly Misconduct, Misconduct Policy
Royal Military College of Canada	Misconduct in Research
Ryerson University	NA
St. Francis Xavier	NA
St. Mary's University	Policy Statement on Integrity in Research and Scholarship and Procedures for Reporting and Investigating Scholarly Misconduct
University of Saskatchewan	Policy Dealing with Misconduct in Scholarly Work
Université Sherbrooke	Politique, règles et procédures sur l'intégrité en recherche et sur les conflits d'intérêts
Simon Fraser University	Integrity in Research and Misconduct in Research
University of Toronto	Framework to Address Allegations of Research Misconduct
Trent University	Policy on Scholarly Misconduct
University of Victoria	Policy on Scholarly Integrity
University of Waterloo	Integrity in Research, Administrative Guidelines
University of Western Ontario	Policy and Procedures for the Conduct of Research
Windsor University	Ethical Conduct of Research
Wilfrid Laurier University	Fraud and Misconduct in Academic Research and Scholarly Activity
University of Winnipeg	Policy and Procedures on Integrity in Research and Scholarship
York University	Misconduct in Academic Research

Entre abril de 2007 e julho de 2008, foram realizadas buscas gerais na internet e em sites institucionais individuais para obter as políticas universitárias. Quando uma política não pôde ser recuperada por meio de busca online, o escritório de pesquisa da universidade foi contatado por telefone ou e-mail para solicitar a documentação pertinente. Para esclarecer certos trechos das políticas redigidas em francês, foram utilizados dois mecanismos de tradução para verificar o conteúdo das políticas (Google Tradutor, Babelish). Ambos retornaram resultados compatíveis com a interpretação dos autores sobre as políticas. Esse método também se mostrou útil para a análise de palavras-chave mencionadas abaixo. Nos casos em que possa haver tradução imperfeita, os termos em francês são apresentados entre parênteses.

Para garantir a clareza dos resultados, foi analisada apenas a política central ou principal de CI em pesquisa da instituição; políticas de unidades individuais, departamentos, faculdades, colégios ou escolas foram excluídas. Quando um único documento de política não estava imediatamente disponível, outras políticas relacionadas foram examinadas para assegurar que informações relevantes não estivessem contidas em outro lugar. Para esse fim, os documentos analisados incluíam, em seus títulos, os seguintes termos: *honestidade, integridade (integrité e probité), má conduta (inconduite), fraude, pesquisa, ciência, intelectual, acadêmico e ética* (ver Tabela 2). Quando qualquer combinação desses termos aparecia no título do documento, ele era examinado. Como resultado, tanto medidas centrais de integridade em pesquisa quanto políticas distribuídas puderam ser consideradas em conjunto. Além disso, embora alguns elementos de política estejam potencialmente relacionados à integridade em pesquisa e sejam mencionados em documentos separados (por exemplo, acordos coletivos podem conter sanções e procedimentos de apelação), estes não

foram incluídos na análise a menos que estivessem especificados no contexto de integridade em pesquisa ou má conduta.

O objetivo do estudo foi identificar o propósito subjacente de cada política, os direitos das partes envolvidas, a natureza atribuída à integridade e à má conduta, e os procedimentos utilizados no tratamento de alegações de má conduta. Tomando como ponto de partida os elementos básicos identificados por Steneck (3) — isto é, definições de má conduta, avaliação de denúncias/alegações e investigação/julgamento — foram incluídos elementos ou componentes adicionais de política identificados nos três estudos mencionados anteriormente (4–6). Isso resultou em um total de 12 componentes (e diversos subcomponentes) para a análise: 1) existência de uma política de integridade/má conduta em pesquisa, 2) objetivos do documento, 3) declaração de aplicabilidade, 4) práticas científicas responsáveis, 5) papéis e responsabilidades, 6) definição de má conduta, 7) procedimento de apresentação de alegações, 8) direitos das partes, 9) apuração preliminar, 10) investigação, 11) procedimentos de acompanhamento e 12) outros (ver Tabela 3).

A codificação dos dados foi conservadora: quando um item era claramente evidente ou podia ser razoavelmente inferido, era contado como presente e recebia a pontuação um; se havia a possibilidade de o item estar presente, mas não era claramente evidente, recebia pontuação nula. Por exemplo, se um documento menciona que uma investigação resulta em um relatório, ou que as conclusões de um comitê devem ser comunicadas a um funcionário apropriado, isso era contado como um relatório. Se, em vez disso, era afirmado que um investigador recomendou investigação adicional, mas não mencionou um resumo das evidências disponíveis, não era contado, pois as implicações de tais declarações não são claras.

Para fins de clareza, algumas notas terminológicas são necessárias. Salvo especificação em contrário, *Reitor* refere-se ao reitor da faculdade do respondente; *Presidente* refere-se ao presidente da universidade; *Vice-presidentes* são especificados, pois incluem aqueles designados para *Pesquisa, Pós-graduação, Acadêmico* e *Internacional*; e *Universidade* refere-se à instituição acadêmica em questão. O termo "*conselhos financiador*" refere-se às três agências de financiamento federais ou *Tri-Council* (SSHRC, CIHR e NSERC). Este último termo pode ser diferenciado de *financiadores* que representam qualquer parte externa à universidade que fornece recursos para pesquisa (incluindo, por exemplo, organizações beneficentes, governos ou agências provinciais). Por fim, a *terceira parte* geralmente refere-se a um representante da unidade de negociação coletiva. No entanto, algumas políticas deixam isso aberto à interpretação e potencialmente inclui um membro sênior da faculdade ou um representante legal.

Resultados

A partir de um conjunto inicial de 47 universidades canadenses, identificamos 41 documentos de política únicos, 37 (90,2%) dos quais estavam na forma de políticas RIM distintas (deve-se notar que, desde a realização desta pesquisa, várias instituições adotaram ou modificaram suas políticas). Essa preferência sugere reconhecimento da necessidade de um conjunto autônomo de procedimentos para tratar questões específicas de integridade e má conduta em pesquisa. Em contraste, apenas três (7,3%) documentos foram localizados em acordos coletivos e um (2,4%) na forma de um documento de ética em pesquisa. Este último documento também poderia ser considerado uma política RIM distinta que simplesmente adotou terminologia diferente. Essa diferença nos títulos observados motivou uma análise das palavras-chave usadas para descrever políticas de má conduta em pesquisa.

Uma análise superficial das palavras-chave dos títulos foi realizada como meio de verificar se os documentos apropriados haviam sido obtidos. As palavras-chave também demonstram como as universidades conceituam a questão da integridade e má conduta em pesquisa. A Tabela 2 mostra a porcentagem de documentos de política com uma determinada palavra-chave, com as frequências entre parênteses.

Tabela 2: Análise de Palavras-chave

Palavra-chave	**Porcentagem (Frequência)**
Pesquisa	**65.8**% (25)
Integridade (Probité/Intégrité)	**54.1**% (20)
Bolsa de estudos	**39.5**% (15)
Má conduta (Inconduite)	**32.4**% (12)
Ético	**13.5**% (5)
Acadêmico	**10.5**% (4)
Conduta	**5.4**% (2)
Científico	**5.4**% (2)
Fraude	**2.7**% (1)

A análise do uso de palavras-chave nos títulos das políticas indica que a maioria dos documentos se refere a “pesquisa” (65,8%) e “integridade” (54,1%), enquanto um pouco menos tratam de “bolsista/estudo acadêmico” (39,5%) e “má conduta” (32,4%). Curiosamente, muito menos documentos utilizaram as palavras-chave “ética” (13,5%) e “acadêmico” (10,5%) em seus títulos. Os termos menos frequentes incluíram “conduta” (5,4%), “científico” (5,4%) e “fraude” (2,7%). Em média, 2,4 palavras-chave eram usadas em um título de documento, com variação de 1 a 5 palavras-chave.

Em nosso estudo, os principais componentes ou elementos de interesse para uma política universitária foram agrupados por tópicos para análise e, em seguida, desmembrados em subcomponentes. Quando um componente primário estava ausente, os subcomponentes foram excluídos para não enviesar a pontuação por contagem dupla. A Tabela 3 apresenta um resumo dessas descobertas e é seguida por uma discussão dos resultados para cada componente principal incluído nas políticas universitárias.

Tabela 3: Inclusão de Componentes Principais nas Políticas de Universidades Canadenses

Componentes de Políticas	**Nº de Políticas**	**% de Políticas**
(1) Política de Integridade/Má Conduta em Pesquisa	41/47	87.2
(2) Objetivos do Documento	38/41	92.7
(i) Tri-Council or Agência Individual	19/38	50.0
(ii) Outros Financiadores	12/38	31.6
(iii) Requisitos Legais	11/38	28.9
(3) Declaração de Aplicabilidade	41/41	100.0
(i) Equipe/Corpo Docente	41/41	100.0
(ii) Estudante	29/41	70.7
(iii) Afiliados Externos	30/41	73.2
(4) Práticas Científicas Responsáveis	32/41	78.0
(i) Gestão de Dados	25/32	78.1
(ii) Conflito de Interesse	15/32	46.9

(iii) Diretrizes de Autoria	17/32	53.1
(5) Papéis e Responsabilidades	28/41	68.3
(i) Pesquisadores	26/28	92.9
(ii) Instituição	19/28	67.9
(iii) Administração Acadêmica	21/28	75.0
(6) Definição de Má Conduta	38/41	92.7
(i) Fabricação e Falsificação	38/38	100.0
(ii) Plágio	38/38	100.0
(iii) Conflitos de Interesse	29/38	76.3
(iv) Uso Indevido de Recursos	25/38	65.8
(v) Inclusão/Exclusão de Autoria	22/38	57.9
(vi) Violações de Ética em Pesquisa	22/38	57.9
(vii) Falha em Cumprir Regulamentos Federais	22/38	57.9
(viii) Outras Má Condutas	33/38	86.8
(7) Procedimento de Submissão de Alegações	38/41	92.7
(i) Exigir Submissão Escrita	32/38	84.2
(ii) Exigir Assinatura	18/38	47.4
(iii) Identificação do Reclamante	16/38	42.1
(iv) Permissão de Denúncias Anônimas	6/38	15.8
(v) Identificação do Respondente	13/38	34.2
(vi) Inclusão de Todos os Detalhes Relevantes	20/38	52.6
(8) Direitos das Partes	37/41	90.2
(i) Confidencialidade das Partes	34/37	91.9
(ii) Direitos dos Reclamantes	26/37	70.3
(iii) Direitos dos Respondentes	30/37	81.1
(9a) Comitê de Inquérito Preliminar	34/41	82.9
(i) Inquérito Inicial Realizado pelo Reitor/VP	28/34	82.4
(ii) Membros Externos ao Departamento	12/34	35.3
(iii) Membros Internos ao Departamento	11/34	32.4
(iv) Membros Externos à Universidade	10/34	29.4
(v) Nomeações Permanentes	29/34	85.3
(vi) Nomeações *Ad hoc*	13/34	38.2
(9b) Processo de Inquérito	32/41	78.0
(i) Plenos Poderes de Investigação	31/32	96.9
(ii) Submissão de Relatório Obrigatória	17/32	53.1
(10a) Comitê de Investigação	38/41	92.7
(i) Reitor ou Vice-Presidente como Investigador Principal	15/38	39.5
(ii) Membros Externos ao Departamento	26/38	68.4
(iii) Membros Internos ao Departamento	21/38	55.3
(iv) Membros Externos à Universidade	17/38	44.7
(v) Nomeações Permanentes	16/38	42.1
(vi) Nomeações *Ad hoc*	29/38	76.3
(10b) Processo de Investigação	38/41	92.7
(i) Plenos Poderes de Investigação	35/38	92.1
(ii) Poderes de Investigação Restritos	1/38	2.6
(iii) Poder de Sancionar	14/38	36.8
(iv) Relatório Escrito	35/38	92.1
(11) Procedimentos de Acompanhamento	31/41	75.6
(i) Mecanismo de Apelação	18/31	58.1
(ii) Contato com o Financiador da Pesquisa	25/31	80.6

(12) Outros	38/41	92.7
(i) Cronograma do Processo de Inquérito	35/38	92.1
(ii) Alinhamento com o Acordo Coletivo	28/38	73.7

Para o Componente 1, a prevalência percentual de Políticas Institucionais de Integridade/Má Conduta em Pesquisa é calculada para n=47 (número total de políticas); para os Componentes 2 a 12, os percentuais são baseados em n=41 (número de políticas examinadas); para os subcomponentes, os percentuais são calculados a partir do numerador do Componente principal.

1) Prevalência de Políticas de Má Conduta em Pesquisa

O objetivo principal deste estudo foi identificar a prevalência de políticas de má conduta em pesquisa e seus constituintes. Das 47 instituições pesquisadas, 41 (87,2%) possuíam políticas RIM únicas que atendiam ou excediam os padrões do TCPS-IRS (19) e eram aplicáveis à universidade como um todo, não se limitando a faculdades ou unidades específicas. Essa alta prevalência de políticas distintas indica a clara importância que as instituições estão dando — pelo menos em princípio — à prevenção ou gestão da má conduta em pesquisa.

2) Objetivos Declarados do Documento

As políticas que declararam seus objetivos (92,7%) mostraram grandes disparidades quanto a se elas se alinharam explicitamente com a política do *Tri-Council* (50%; por exemplo, "Esta política deve ser lida em conjunto com a Declaração de Política do *Tri-Council* sobre Integridade em Pesquisa e Bolsas…"), quanto à menção a financiadores em geral (31,6%) ou à citação da lei como motivação para o documento atual (28,9%). Esses itens apareceram em muitas combinações e formas diferentes. Dado o contexto de políticas em mudança sobre integridade em pesquisa, ética em pesquisa e integridade acadêmica no Canadá — por exemplo, há um discurso público e político significativo sobre conflitos de interesse (particularmente no governo) — pode ser que os objetivos declarados das políticas mudem nos próximos anos.

3) Declaração de Aplicabilidade

Uma declaração de aplicabilidade refere-se à parte do texto que indica as partes a que o documento se aplica. Por exemplo, uma declaração de aplicabilidade pode restringir uma política apenas a pesquisadores (por exemplo, "Estes procedimentos se aplicam…a qualquer pessoa com nomeação regida pelos Procedimentos da Universidade para Nomeação, Promoção e Demissão, e também se aplicam com as variações necessárias para queixas contra pessoas com bolsas de pós-doutorado ou equivalentes"), enquanto outra pode ter aplicação ampla a qualquer membro da comunidade universitária, incluindo estudantes (por exemplo, "Este Código é projetado…para orientar todos os membros da Universidade (membros do Conselho de Governadores, administradores, equipe, corpo docente e estudantes)…"). Uma política com escopo limitado resultará em menos casos identificados, pois se aplica a menos indivíduos. Todos os 41 documentos do nosso estudo continham declarações de aplicabilidade, e em todos os casos mencionavam que a política regulava a conduta do corpo docente/pesquisador. Membros afiliados à universidade eram geralmente cobertos pela política (por exemplo, pós-doutorandos, contratados; 73,2%), assim como estudantes (70,7%).

4) Práticas Científicas Responsáveis

A maioria das políticas (78,0%) mencionava itens que podem ser contados como aspectos de práticas científicas responsáveis (por exemplo, "atenção rigorosa à citação das contribuições de outros…planejamento cuidadoso dos protocolos de pesquisa, garantindo que os métodos de análise sejam apropriados e assegurando acesso aos dados por um período razoável…uso adequado de todos os recursos de pesquisa…"). Os itens que abrangiam práticas científicas

responsáveis incluíam padrões para gestão de dados (78,1%), conflitos de interesse (46,9%) e autoria (53,1%). Nestes dados, observa-se a importância de fornecer exemplos (junto com definições formais, ver Seção 6 abaixo) do que é considerado prática responsável e irresponsável. No entanto, atenção deve ser dada ao tom e à linguagem utilizados para descrever essas práticas (por exemplo, positiva e "inspiradora" ou negativa e "jurídica"), pois isso pode impactar a "legibilidade" ou interpretação do documento em questão (11,21).

5) Papéis e Responsabilidade

Embora a maioria das políticas não contivesse nenhuma disposição substantiva para educação ou treinamento de pesquisadores ou estudantes, um número considerável discutia os papéis e responsabilidades dos membros da comunidade universitária (68,3%). Entretanto, em alguns casos havia menção explícita aos deveres de um orientador em transmitir informações aos estudantes (ou seja, orientação). Das políticas que abordavam as responsabilidades dos membros da comunidade universitária, a maioria mencionava as obrigações dos pesquisadores (92,9%); um pouco menos indicava os deveres da administração acadêmica, como reitores, vice-presidentes etc. (75%; por exemplo, "O Presidente decidirá se as circunstâncias justificam uma investigação.… [Esta] autoridade pode ser delegada"), enquanto ainda menos delineava o papel geral da instituição na manutenção da integridade em pesquisa (67,9%; por exemplo, "[A Universidade] reconhece e assume responsabilidade por manter altos padrões éticos em pesquisa e bolsas, e concorda em investigar e resolver de forma rápida e justa todos os casos de suposta má conduta"). Nesse último caso, essas políticas recomendavam a criação de medidas educacionais, a serem realizadas anualmente ou na forma de cursos pontuais. Embora importante, tal foco na educação e na responsabilidade dos pesquisadores pode enfraquecer (ou ao menos minimizar) o papel essencial das instituições em promover ambientes que incentivem a integridade em pesquisa, como por meio da implementação de mecanismos que apoiem a independência do pesquisador e previnam conflitos de interesse institucionais.

6) Definições de Má Conduta

Embora a má conduta possa geralmente ser inferida a partir de declarações sobre práticas científicas responsáveis, definir claramente o que constitui comportamento inaceitável fornece, em tese, um padrão para pesquisadores (em certo sentido, parte de um código de ética), administradores e aqueles responsáveis por mediar alegações de má conduta. Além disso, tornar clara a visão de uma instituição sobre o que conta como má conduta permite que essa visão seja contestada e debatida abertamente pela comunidade acadêmica, aumentando assim a transparência.

Quase todas (92,7%) às instituições em nosso estudo definiram má conduta em sua política. As que o fizeram incluíram de forma uniforme em suas definições a fabricação e falsificação de dados, e o plágio (100%), e geralmente também incluíam conflitos de interesse (76,3%). Importante notar, entretanto, que as políticas examinadas raramente se restringiam apenas a esses temas. Outros assuntos mais comumente incluídos nas definições de má conduta foram o uso indevido de recursos (65,8%), inclusão não autorizada ou exclusão intencional de autores de publicações (57,9%), violações de normas de ética em pesquisa (57,9%) e falha em cumprir regulamentos governamentais (57,9%). Curiosamente, a maioria das definições (86,8%) também incluía algum outro tipo de má conduta, como abusos de autoridade, apropriação indevida de dados, negligência grave e exclusão de erros honestos. Erros honestos incluem erros tipográficos que distorcem ou alteram a interpretação dos resultados de um estudo, erros em figuras e tabelas apresentando dados, e falhas não intencionais semelhantes. Essa diversidade na forma como as instituições definem "má

conduta" está possivelmente ligada à atual indefinição na comunidade acadêmica mais ampla sobre o que constitui integridade em pesquisa e boa conduta. Pode não ser necessário que as instituições canadenses concordem em uma definição uniforme ou nacional de má conduta; há, em tese, espaço para especificidades regionais e locais. Ainda assim, sugerimos que uma discussão nacional sobre o que constitui má conduta em pesquisa — assim como práticas científicas responsáveis ou integridade — em toda a gama de disciplinas acadêmicas seria de enorme ajuda para formuladores de políticas institucionais e para a comunidade acadêmica canadense de modo geral.

7) Procedimentos de Submissão de Alegações

Quase todas as políticas (92,7%) incluíam procedimentos para o relato de alegações de má conduta. Incluir tais procedimentos em um documento de política fornece aos reclamantes um ponto de contato e permite que compreendam o que é exigido deles. As alegações de má conduta são geralmente submetidas por escrito (84,2%) e, em alguns casos, parece que a autoridade à qual as alegações são reportadas pode auxiliar na elaboração de uma queixa formal. As políticas diferem em algumas características, por exemplo, 47,4% exigiam assinatura e 42,1% exigiam a identificação do reclamante. Apenas 34,2% das políticas especificavam a identificação do respondente como requisito; embora isso possa parecer estranho, parece provável que a necessidade de identificação completa seja inferida quando, por exemplo, as políticas estipulam que todos os detalhes relevantes devem ser exigidos ao relatar a alegação (52,6%). Curiosamente, muito poucas instituições aceitavam alegações anônimas de má conduta (15,8%). Isso pode ser razoável dada a gravidade de tais alegações (por exemplo, para reputações profissionais e institucionais) e a necessidade de devido processo. Mas, dada a presença de relações de poder que podem inibir acusações substanciais (por exemplo, colegas seniores vs. juniores, professor vs. estudante), também é necessário dispor de outros mecanismos de denúncia, como um escritório de Ouvidoria.

8) Direitos das Partes Envolvidas

Um aspecto crítico de uma política RIM é possuir um conjunto claramente delineado de direitos para as partes envolvidas. Para fins de concisão, estes foram categorizados como os do respondente (acusado), os do reclamante (acusador) e os de todas as partes no que diz respeito à questão da confidencialidade. A confidencialidade foi restrita à preservação da identidade do reclamante e do respondente de ser revelada à comunidade universitária mais ampla. Das 37 políticas que mencionaram direitos, a maioria abordou questões de confidencialidade de todas as partes envolvidas (91,9%), enquanto a atenção aos direitos dos reclamantes (70,3%) e dos respondentes (81,1%) foi aproximadamente equivalente. Embora, em geral, as políticas declarassem que tanto reclamantes quanto respondentes tinham o direito de acompanhar os procedimentos do inquérito ou da investigação, ou de acessar as evidências caso os procedimentos fossem fechados, os respondentes às vezes tinham o direito adicional a um representante de terceira parte, enquanto os reclamantes tinham disposições que permitiam proteção contra retaliação. Quando disponíveis, esses direitos das respectivas partes raramente eram declarados com grande nível de detalhe.

9) Processo de Inquérito Preliminar

A etapa de inquérito preliminar é uma fase vital na apuração de alegações de má conduta. Uma avaliação inicial determina se as alegações do reclamante são fundamentadas e se uma investigação subsequente é necessária. A composição dos comitês de inquérito era prevista em 82,9% das políticas universitárias. A maioria dessas políticas atribuía responsabilidade direta pelo processo de inquérito ao Reitor, Vice-Presidente ou outro dirigente universitário comparável (82,4%); contudo, frequentemente há menção de que esse papel pode ser

delegado, se necessário. Na maioria dos casos em que dirigentes universitários seniores são responsáveis pelo processo, o Vice-Presidente (Pesquisa) conduz o caso, a menos que haja conflito de interesses, caso em que o Vice-Presidente (Acadêmico) é o principal ponto de contato.[4]

As políticas frequentemente exigem que indivíduos adicionais estejam envolvidos no inquérito inicial. Esses indivíduos são por vezes externos ao departamento (35,3%), provenientes de membros do corpo docente do departamento onde a alegação é feita (32,4%) ou de fora da universidade (29,4%). Essas partes eram incluídas em várias combinações para formar comitês. A grande maioria (85,3%) das políticas estabelecia que os indivíduos que investigam a má conduta devem ser nomeados permanentes ou por tempo determinado para um comitê, designados por um período específico (frequentemente alguns anos); apenas 38,2% das políticas incluíam disposições para nomeações *ad hoc* a comitês. O Reitor, Vice-Presidente, etc. realizam essas últimas nomeações de acordo com diretrizes que geralmente tornam explícita a necessidade de evitar conflitos de interesse. As políticas que delineiam critérios de composição dos comitês permitem que tanto o reclamante quanto o respondente se oponham à seleção do comitê com base no argumento de que esses indivíduos poderiam ser parciais. Isso geralmente resulta na formação de um comitê de três pessoas.

A maioria das políticas delineava o processo de inquérito (78%) e, destas, 96,9% conferiam plenos poderes investigativos ao comitê, permitindo o exame de todas as fontes de informação disponíveis, incluindo entrevistas com as partes relevantes e a análise de dados e materiais originais. Curiosamente, apenas cerca de metade (53,1%) dessas políticas mencionava a submissão de um relatório escrito pelo comitê de inquérito. Os relatórios deveriam ser destruídos se as alegações não fossem confirmadas; nos casos em que nenhum relatório era exigido, os investigadores eram obrigados a indicar a necessidade de investigação adicional a uma autoridade apropriada.

10) Processo de Investigação

Assim como no comitê de inquérito, a maioria das instituições delineava a composição do comitê de investigação (92,7%). Destas, a maioria exigia membros do comitê de fora do(s) departamento(s) do respondente e do reclamante (68,4%), com um número significativo de instituições permitindo o envolvimento de docentes do próprio departamento onde a alegação foi apresentada (55,3%), mas menos da metade permitindo o envolvimento de especialistas externos à universidade (44,7%). Essa aceitação da participação de membros do departamento e a rejeição de especialistas externos (provavelmente para evitar publicidade) deve suscitar sérias preocupações quanto a conflitos de interesse e à objetividade das investigações. Embora aqueles dentro de um departamento possam ser os mais familiarizados com a pesquisa sob investigação, também é preciso considerar o fato de que o ambiente acadêmico é extremamente competitivo e isso pode, por vezes, levar a comportamentos inadequados entre colegas (até o ponto de vendetas profissionais). Assim, acreditamos firmemente que — dada sua natureza quase judicial — os comitês de investigação devem ser constituídos por membros livres de conflitos de interesse reais ou aparentes.

Com frequência, o Reitor ou o Vice-Presidente está envolvido nesses procedimentos como investigador principal ou como presidente do comitê (39,5%). Consequentemente, a maioria

[4] Alternativamente, muitas instituições atribuem a responsabilidade primária ao Reitor, com um Vice-Presidente (Pesquisa ou Acadêmico) como contato de reserva. O título do indivíduo identificado depende necessariamente da estrutura da instituição.

das investigações envolvia grupos ou pessoas *ad hoc* selecionados para conduzir a investigação (76,3%), com um número muito menor de políticas exigindo o envolvimento de nomeados permanentes ou por tempo determinado (42,1%). De maneira semelhante ao processo de inquérito, um comitê de três pessoas é geralmente preferido.

Os detalhes sobre o processo de investigação eram igualmente bem apresentados nas políticas institucionais (92,7%). Na maioria dos casos, os comitês recebiam plenos poderes de investigação (92,1%), com apenas pouquíssimos tendo capacidades restritas (2,6%). Essas restrições geralmente afirmavam que o comitê era obrigado a investigar apenas as acusações apresentadas pela alegação ou as conclusões da etapa de inquérito. Presumivelmente, para fins de devida diligência, o comitê poderia ir além desses limites, mas tais declarações raramente eram tornadas explícitas.

Os comitês também eram limitados quanto à capacidade de sugerir sanções (36,8%). A maioria dos comitês era obrigada a submeter um relatório escrito ao concluir a investigação (92,1%). Quando as acusações eram confirmadas, esses relatórios eram mantidos por períodos que variavam de um a dez anos, dependendo da instituição. As sanções eram impostas por recomendação do comitê, pelo Vice-Presidente ou eram previstas no acordo coletivo. Se o respondente fosse absolvido, esses relatórios eram destruídos em tempo hábil (imediatamente ou dentro de um ano após a investigação).

11) Procedimentos de Acompanhamento

Os procedimentos de acompanhamento também estavam presentes na maioria das políticas institucionais (75,6%). Mais da metade dessas políticas (58,1%) mencionava algum processo de apelação, descrito como mecanismos distintos ou em referência a um acordo coletivo. Uma disposição complementar também era evidente, e a maioria das políticas estipulava que, após a conclusão da investigação, qualquer dano reputacional ocorrido e injustificado seria reparado. Isso inclui a proteção a denunciantes, que é explicitamente declarada na maioria dos documentos, mas geralmente não detalhada. Dada a gravidade mesmo de alegações de má conduta e a dificuldade de reparar reputações manchadas, é lamentável que mais políticas não deem atenção explícita a como lidar com essa questão (além de assegurar a confidencialidade no processo de investigação). De forma importante, 80,6% dos documentos com procedimentos de acompanhamento (isto é, 31 políticas) estipulavam que os patrocinadores da pesquisa devem ser contatados em algum estágio do processo de avaliação. Poucos documentos especificavam a necessidade de contatar outras partes afetadas além dos financiadores sobre um julgamento (por exemplo, periódicos, colegas), nem havia consistência ou concordância sobre em que estágio do processo os financiadores deveriam ser notificados.

12) Outros Itens

A maioria das políticas também continha itens de política pertinentes que estavam fora das principais categorias listadas acima (92,7%). Em geral, estes incluíam cronogramas específicos dentro dos quais as várias etapas dos procedimentos de alegação, inquérito e investigação deveriam ser concluídas (92,1%). A inclusão de tais padrões é importante para assegurar o devido processo e julgamentos em tempo hábil. Quando os cronogramas não podiam ser cumpridos, as políticas exigiam notificação das partes envolvidas que incluísse uma justificativa para o atraso. Um número considerável de políticas (73,7%) estava alinhado com o acordo coletivo entre a instituição e seus empregados, atuando a política

como complemento. Nos casos em que havia conflito, as políticas afirmavam que o acordo coletivo prevalece.

Discussão

Nosso estudo examinou 41 políticas de integridade/má conduta em pesquisa em universidades canadenses (de um conjunto inicial de 47 universidades), desmembrando as políticas em seus componentes ou elementos constituintes. Embora essa análise seja essencialmente descritiva por natureza, ainda podem ser extraídas várias conclusões sobre os focos da cobertura das políticas em universidades canadenses de pesquisa e sua relação com diretrizes institucionais mais gerais de integridade no Canadá e nos Estados Unidos.

Padrões Atuais Utilizados em Políticas de Universidades Canadenses

No nível mais básico, as políticas RIM nas universidades canadenses incluem os componentes essenciais de política discutidos por Steneck (3) e delineados no TCPS-IRS (19). Definições de má conduta, avaliação de inquéritos e alegações e procedimentos de investigação/julgamento são todos abordados pela grande maioria das políticas. Para além desse padrão mínimo, também é evidente que a maioria das políticas adotou uma abordagem bastante inclusiva para tratar o tema da integridade em pesquisa, em termos dos critérios utilizados em nossa análise. As políticas tipicamente estabeleciam procedimentos passo a passo para lidar com a má conduta e listas detalhadas de considerações básicas relativas à integridade em pesquisa. Tal abordagem é importante tanto para fins de clareza para as partes envolvidas em uma disputa quanto para promover a transparência do sistema perante a comunidade acadêmica e o público em geral.

Entretanto, como mencionado acima, a extensão com que esses elementos foram tratados (por exemplo, em termos de especificar os detalhes de procedimentos particulares) mostrou variação significativa. Algumas universidades abordaram apenas parte das principais áreas recomendadas para cobertura de políticas. Áreas como papéis e responsabilidades dos membros da comunidade acadêmica ou práticas científicas responsáveis foram as menos contempladas. Embora esses temas ainda apresentassem forte presença em todas as políticas, é surpreendente que não estivessem melhor representados, dadas as preferências observadas na análise de palavras-chave (*pesquisa* e *integridade*) e os requisitos do TCPS-IRS para tais medidas. Em vez disso, há um foco claro na descrição detalhada de procedimentos para lidar com alegações de má conduta e muito menos atenção ao incentivo à promoção da integridade em pesquisa. Embora isso possa ser simplesmente um artefato das palavras-chave usadas para identificar os documentos analisados, as razões para a adoção de tal terminologia permanecem intrigantes e têm implicações importantes para a percepção da integridade em pesquisa dentro da comunidade científica.

Embora se possa afirmar com certeza que as principais questões procedimentais foram abordadas na maioria das políticas canadenses analisadas, claramente não há um tratamento uniforme ou coerente de todas as questões de integridade em pesquisa. Sustentando essa conclusão está a grande variabilidade na inclusão dos (importantes) subcomponentes de política. Notadamente, houve muito pouca cobertura nas políticas de questões legais, temas de conflito de interesses, relatórios de inquérito inicial, processos de apelação ou o poder do comitê de aplicar sanções e as sanções disponíveis. É importante notar que alguns desses elementos provavelmente são tratados de forma mais completa em outras políticas e diretrizes universitárias, por exemplo, em políticas de conflito de interesses e acordos coletivos (11,21). Mas, se esse for o caso, pareceria crucial esclarecer e explicitar a relação entre a política RIM central e outras políticas e diretrizes relacionadas. Assim como

Steneck (3), devemos considerar que a adequação de uma política só pode ser determinada ao se considerar o contexto institucional: cada sistema universitário deve ser avaliado como um todo para determinar se é a solução ideal. Parece provável, contudo, que certas configurações de políticas e subcomponentes possam oferecer uma infraestrutura mais transparente e eficaz. Se esse é ou não o caso permanece uma questão empírica.

Por fim, como observado acima, a presente análise é limitada, pois examina apenas as políticas RIM e não sua implementação. Na ausência de um órgão externo que possa receber alegações, políticas e procedimentos institucionais devem funcionar de forma autônoma. Consequentemente, são necessários estudos adicionais para avaliar a eficácia e a equidade dessas políticas. Em termos de eficácia de políticas, tanto a taxa de má conduta quanto a eficácia estimada da infraestrutura de políticas em detectar ocorrências dentro de uma instituição precisam ser consideradas. De igual importância é a extensão em que uma política trata de forma equitativa os direitos do respondente e do reclamante, independentemente de sua posição na comunidade acadêmica. Além disso, os procedimentos de acompanhamento devem incluir disposições que assegurem que as partes afetadas (por exemplo, periódicos e financiadores) sejam contatadas. Embora a prevalência desses componentes no presente estudo tenha sido moderadamente alta, não há garantia de que o registro científico seria corrigido em todos os casos.

Comparabilidade com Outros Estudos

Além das áreas de cobertura das políticas, conclusões podem ser extraídas a partir de uma comparação com os outros estudos mencionados no início deste artigo. Embora não contemporâneos e conduzidos com metodologia diferente, os achados do presente estudo podem ser contrastados de forma positiva com os achados de Greene *et al.* (5), CHPS (4) e Lind (6). Especificamente, em quase todas as áreas de cobertura de políticas, as políticas canadenses que analisamos encontram-se em melhor situação do que aquelas existentes nos Estados Unidos em meados da década de 1980. Isso não é surpreendente, dado que foi durante as décadas de 1970 e 1980 que a má conduta em pesquisa se tornou uma preocupação proeminente nos Estados Unidos e no Canadá (3,18). Assim, embora a comunidade de pesquisa canadense possa estar apenas começando a considerar a má conduta em pesquisa como um problema sério, ela dispõe de uma infraestrutura de políticas bem desenvolvida para lidar com essas questões, algo que foi indubitavelmente influenciado por desenvolvimentos nos Estados Unidos. Deve-se notar, contudo, que nosso estudo de políticas universitárias canadenses se limitou a universidades líderes em pesquisa, enquanto o estudo de Greene *et al.* (5) examinou a comunidade de pesquisa mais ampla dos Estados Unidos e incluiu centros de pesquisa e hospitais. Talvez mais importante, mostramos em nosso estudo que as principais áreas cobertas pelas instituições acadêmicas canadenses são comparáveis àquelas do sistema institucional atual dos Estados Unidos, conforme demonstrado pelos estudos CHPS (4) e Lind (6). Estas incluem objetivos de política, declarações de aplicabilidade, discussão de práticas científicas responsáveis, definições de má conduta, direitos do respondente e do reclamante, procedimentos de alegação e delineamento dos processos de inquérito e investigação.

A relação entre o presente estudo e o relatório HAL (1) também é relevante, dada a similaridade das populações amostradas e do período em que os estudos foram conduzidos. Primeiro, embora o relatório HAL tenha observado que as políticas tipicamente cobriam as atividades de pesquisa e acadêmicas de todas as partes interessadas em uma instituição, não forneceu estatísticas relevantes. Nosso estudo constatou que todas as políticas RIM incluíam membros do corpo docente em seu escopo, mas apenas cerca de três quartos incluíam

explicitamente estudantes ou afiliados externos (70,7% e 73,2%, respectivamente); o fato de que mais de um quarto das partes interessadas universitárias não esteja inequivocamente incluído no alcance dessas políticas tem implicações importantes para o tratamento de casos de má conduta. Além disso, como as ações de administradores universitários podem ter impactos sobre atividades de pesquisa, parece razoável considerar a inclusão explícita de administradores nas declarações de aplicabilidade das políticas.

Uma segunda diferença importante entre o relatório HAL e o presente estudo é evidenciada em termos dos tipos de má conduta identificados. Embora ambos os estudos tenham observado cobertura semelhante quanto à fabricação, falsificação, plágio e conflitos de interesse, o relatório HAL observou maior inclusão de questões de autoria, enquanto nós observamos maior inclusão de questões de financiamento e normas de ética em pesquisa. Nosso estudo também observou maior inclusão de outras formas de má conduta do que o relatório HAL, mas esse achado pode ser atribuível ao menor número de formas de má conduta consideradas em nosso estudo. Por exemplo, gestão inadequada de dados e retaliação foram examinadas no relatório HAL, enquanto nosso estudo não avaliou explicitamente essas formas de má conduta.

Por fim, tanto o relatório HAL quanto nosso estudo constataram que a maioria das políticas RIM era distinta de outras políticas, com apenas um pequeno número dessas políticas integrado a acordos coletivos e documentos de ética em pesquisa. Assim, os dois estudos mostram muitas semelhanças nos componentes das políticas de má conduta em pesquisa. Contudo, talvez mais informativas sejam as diferenças que parecem ser características das populações amostrais utilizadas em cada revisão: o fato de que os tipos de má conduta diferem e de que as políticas não necessariamente incluem todas as partes interessadas relevantes representa diferenças importantes que merecem investigação adicional. Mais especificamente, devemos considerar os fatores que podem produzir essas diferenças (por exemplo, instituição, volume de financiamento recebido, média de publicações do corpo docente).

Considerações e Direções Futuras

Um ponto final diz respeito à natureza dos mecanismos institucionais para promover a integridade em pesquisa e gerir a má conduta em pesquisa no Canadá. Atualmente, as universidades canadenses não têm alternativa senão investigar os casos por conta própria. Trata-se de um processo demorado e oneroso. Além disso, existe um conflito de interesse inerente e potencialmente problemático associado ao fato de uma instituição (por meio de comitês delegados) conduzir uma investigação sobre as atividades de seus próprios empregados e, ao mesmo tempo, permanecer como árbitro imparcial da conduta desses empregados, algo que pode afetar a credibilidade da instituição (3,22). Por outro lado, conduzir uma investigação na instituição onde surgem as alegações traz o benefício da familiaridade com as partes envolvidas. É evidente que essas duas preocupações precisam ser equilibradas.

As descobertas apresentadas neste artigo demonstram que as políticas de integridade/má conduta em pesquisa das instituições acadêmicas canadenses são semelhantes, em escopo e conteúdo, às implementadas nos Estados Unidos (4,6). No entanto, diferentemente dos Estados Unidos, com seu *Office of Research Integrity*, não existe no Canadá um órgão centralizado que possa auxiliar nos procedimentos de uma investigação e fornecer apoio independente. As políticas universitárias canadenses existentes, em combinação com o TCPS-IRS, podem ser suficientes para lidar com a má conduta em pesquisa. Alguns autores, contudo, sugeriram que se dê séria consideração a como (ou se) mudanças sistêmicas podem

ser realizadas para melhorar a governança da pesquisa nas universidades canadenses (2,23). Nosso estudo concentrou-se em apenas um aspecto dos mecanismos utilizados para enfrentar questões de integridade e má conduta em pesquisa, isto é, a natureza e o conteúdo das políticas de má conduta. Trabalhos futuros devem ser direcionados a fornecer uma análise ética mais aprofundada das políticas de integridade/má conduta em pesquisa e de sua implementação, a fim de avaliar a eficácia dessas medidas tanto na prevenção da má conduta quanto na promoção da integridade em pesquisa.

Referências

1. Hickling Arthurs Low. The State of Research Integrity and Misconduct Policies in Canada. 21 Oct 2009.
2. Pencharz P. An examination of research integrity issues pertaining to Memorial University of Newfoundland. Memorial University; 2007.
3. Steneck N. Research universities and scientific misconduct: History, policies, and the future. Journal of Higher Education. 1994;65(3):310-30.
4. CHPS Consulting. Analysis of Institutional Policies for Responding to Allegations of Scientific Misconduct. U.S. Office of Research Integrity; 29 Sept 2000.
5. Greene PJ, Durch JS, Horwitz W, Hooper V. Policies for responding to allegations of fraud in research. Minerva. 1985;23:203-15.
6. Lind RA. Evaluating research misconduct policies at major research universities: A pilot study. Accountability in Research. 2005;12(3):241-62.
7. American Institute for Research. Survey of Research Integrity Measures Utilized in Biomedical Research Laboratories: Final Report. Rockwell, MD: DHHS Office of Research Integrity; 31 Oct 2003.
8. Krimsky S, Rothenberg LS. Conflict of interest policies in science and medical journals: Editorial practices and author disclosures. Science and Engineering Ethics. 2001;7(2):205-18.
9. Boyd EA, Lipton S, Bero LA. Implementation of financial disclosure policies to manage conflicts of interest. Health Affairs. 2004;23(2):206-14.
10. Lipton S, Boyd EA, Bero LA. Conflicts of interest in academic research: Policies, processes, and attitudes. Accountability in Research. 2004;11(2):83-102.
11. Williams-Jones B, MacDonald C. Conflict of interest policies at Canadian universities: Clarity and content. Journal of Academic Ethics. 2008;6(1):79-90.
12. Chalk R, Frankel MS, Chafer SB. AAAS Professional Ethics Project: Professional Ethics Activities in the Scientific and Engineering Societies. Washington, D.C.: American Association for the Advancement of Science; 1980.
13. Jorgensen A. Survey shows policies on ethical issues still lacking enforcement mechanisms. Professional Ethics Report. 1995;8(1):1-6.
14. Leach MM, Harbin J. Psychological ethics codes: a comparison of twenty-four countries. International Journal of Psychology. 1997;32(3):181-92.
15. UNESCO. Standards for Ethics and Responsibility in Science — an Empirical Study. 2002.
16. Office of Research Integrity. The Role and Activities of Scientific Societies in Promoting Research Integrity. Washington, D.C.: American Association for the Advancement of Science; 10 Apr 2000.
17. Frankel MS. Professional codes: why, how, and with what impact? Journal of Business Ethics. 1989;8:109-15.
18. Steneck N. Confronting misconduct in science in the 1980s and 1990s: What has and has not been accomplished? Science and Engineering Ethics. 1999;5(2):161-76.

19. Canadian Institutes of Health Research, Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada, Social Sciences and Humanities Research Council of Canada. Tri-Council Policy Statement: Integrity in Research and Scholarship. Ottawa; 1994/2005.
20. Canadian Association of University Teachers. The Canadian Research Integrity Committee (CRIC) is releasing a report entitled: The State of Research Integrity and Misconduct Policies in Canada. 21 Oct 2009.
21. Smith E, Williams-Jones B. Legalistic or inspirational? Comparing university conflict of interest policies. Higher Education Policy. 2009;22(4):433-59.
22. Redman BK, Caplan AL. Off with their heads: The need to criminalize some forms of scientific misconduct. Journal of Law, Medicine and Ethics. 2005;33(2):345-8.
23. Kondro W. Call for arm's-length national research integrity agency. Canadian Medical Association Journal. 2007;176(6):749-50.

Políticas de conflito de interesse nas universidades canadenses: clareza e conteúdo

Bryn Williams-Jones, Chris MacDonald

Versão original: Williams-Jones B, MacDonald C. Conflict of interest policies at Canadian universities: clarity and content. Journal of Academic Ethics. 2008;6(1):79-90.

Resumo

As discussões sobre conflito de interesse (CI) na universidade tendem a concentrar-se em interesses financeiros no contexto da pesquisa médica; muito menos atenção tem sido dada ao CI em geral ou às políticas que buscam gerenciá-lo. As políticas universitárias de CI são acessíveis e compreensíveis? A quem essas políticas se dirigem (docentes, funcionários, estudantes)? O CI é claramente definido nessas políticas e são estabelecidos procedimentos para evitar ou remediar tais situações? Para começar a enfrentar essas importantes questões éticas e de governança, nosso estudo examina as políticas de CI do Grupo dos Treze (G13) das principais universidades canadenses de pesquisa. Utilizando ferramentas automatizadas de análise de legibilidade e uma análise de conteúdo ético, iniciamos a tarefa de comparar os pontos fortes e fracos desses documentos, com atenção especial à sua clareza, legibilidade e utilidade para explicar e gerenciar o CI.

Agradecimentos

Agradecemos a valiosa assistência de pesquisa de Elise Smith, Vincent Couture, Ashley Pringle e Aimee Smith, que ajudaram com revisões da literatura de base, coleta de dados e análises de síntese. Este estudo foi apoiado por uma bolsa do *Institute of Genetics dos Canadian Institutes of Health Research*.

Introdução

O conflito de interesse (CI) pode ocorrer em uma variedade de contextos profissionais e institucionais e pode manifestar-se de maneiras distintas, dependendo das responsabilidades específicas dos profissionais ou das instituições envolvidas (1). Assim, tem se tornado cada vez mais comum que organizações de todos os tipos — incluindo corporações, universidades, organizações sem fins lucrativos e departamentos governamentais — promulguem políticas de CI específicas para o seu próprio trabalho e contexto.

Na regulação do CI, assim como na regulação de outros problemas eticamente complexos, a promulgação de documentos de política é, na melhor das hipóteses, uma solução parcial. É amplamente reconhecido que tais documentos nunca são panaceias: mesmo as melhores políticas apresentam lacunas e estão sujeitas a serem mal compreendidas, sobrepostas ou simplesmente ignoradas. Então, se torna essencial não apenas que os membros das organizações sejam educados sobre a existência e o conteúdo das diversas políticas, mas também que as lideranças trabalhem de forma consistente para fomentar culturas éticas adequadas em suas organizações, de modo que as políticas de ética (incluindo as políticas de CI, entre outras) sejam reconhecidas, discutidas, compreendidas e, em última instância, respeitadas.

Mas, dizer que as políticas nunca são suficientes não equivale a dizer que elas são irrelevantes. Esses documentos podem educar, orientar e servir como ponto focal para a discussão. Os indivíduos que compõem as organizações sempre possuem uma gama de

interesses e obrigações, e tais interesses e obrigações estão destinados, de tempos em tempos, a entrar em conflito. Em alguns casos, esses conflitos podem ser evitados, se os indivíduos envolvidos estiverem adequadamente cientes das preocupações pertinentes e adotarem medidas preventivas. Em outros casos, tais conflitos não podem ser evitados, e os envolvidos devem fazer o possível para mitigar quaisquer efeitos negativos para a organização e suas partes interessadas em ambos os casos, um documento de política claro e abrangente cumpre a dupla função de educar e orientar os indivíduos envolvidos.

O foco do presente artigo recai sobre as questões específicas levantadas para os acadêmicos e para a governança do CI no contexto universitário. Iniciamos com uma exploração das diversas formas pelas quais o CI pode surgir em ambientes universitários. Em seguida, revisamos e avaliamos os documentos de CI das universidades canadenses do "G13". Essa avaliação ainda muito preliminar é composta de duas partes. Primeiramente, descrevemos e avaliamos os resultados de uma análise de legibilidade baseada em algoritmos, a fim de fornecer uma apreciação aproximada do grau em que as políticas são redigidas em linguagem clara e acessível. Em segundo lugar, conduzimos uma análise de conteúdo para determinar se as diferentes políticas incluem o conteúdo específico que defendemos ser necessário para que uma política de CI seja eticamente robusta e prática. Esses estudos preliminares, evidentemente, não podem ser conclusivos. Contudo, o inventário que oferecem constitui, ao menos, o início de uma tentativa de explorar a adequação dos documentos de CI de diferentes instituições de maneira consistente e rigorosa. Considerando que tais documentos são tão frequentemente tomados como dados, e que seu conteúdo e legibilidade são vistos como menos importantes do que sua mera existência, entendemos que esses passos iniciais são cruciais.

Conflitos de Interesse no Contexto Universitário

As universidades já não são apenas espaços de ensino superior nos quais professores dedicam seu tempo ao ensino e à pesquisa, atividades tradicionalmente consideradas a primeira e a segunda missão da universidade. As universidades passaram agora a ter uma terceira missão: engajar-se em colaborações com a indústria, transferência de conhecimento e desenvolvimento tecnológico (2–4). Os defensores dessa terceira missão argumentam que uma maior participação e colaboração da indústria na pesquisa universitária proporcionará, entre outros benefícios, novas fontes de financiamento para as universidades, a fim de compensar a redução do investimento público, estímulo a colaborações em pesquisa e a tradução do conhecimento acadêmico em produtos comercializáveis que, por sua vez, impulsionariam o desenvolvimento tecnológico e econômico. Segundo esses proponentes, a pesquisa colaborativa e a transferência de conhecimento podem contribuir para bens sociais mais amplos (por exemplo, desenvolvimento econômico, acesso a novas tecnologias) ao mesmo tempo em que geram recursos para apoiar a pesquisa universitária e sua infraestrutura.

Os opositores contestam esse entusiasmo, argumentando que as relações universidade–indústria, particularmente aquelas que envolvem patentes e empresas derivadas (*spin-off*), podem fomentar um clima de sigilo entre pesquisadores e administradores universitários e minar a busca pela pesquisa básica ou fundamental. Além disso, os críticos observam que tais relações raramente geram as prometidas fontes de receita — a maior parte do conhecimento transferido para o setor privado ainda se encontra muito em estágios iniciais no processo de comercialização — e apontam que há apenas um pequeno número de universidades nos Estados Unidos que obtêm receitas significativas a partir das relações universidade–indústria (5–7). Talvez mais preocupante seja a constatação de que tais

relações criam conflitos de interesse prejudiciais para pesquisadores, administradores e até mesmo para instituições inteiras (8–10). Uma ênfase excessiva na comercialização e no envolvimento da indústria na universidade, argumentam os críticos, ameaça diretamente as normas fundamentais de liberdade acadêmica, objetividade e compartilhamento aberto do conhecimento que sustentam o lugar respeitado da universidade na sociedade (11).

Nesse debate sobre a natureza em transformação do ensino superior e a função da universidade, as preocupações com o CI passaram ao primeiro plano. Um CI pode ser definido como "uma situação na qual uma pessoa possui um interesse privado ou pessoal suficiente para aparentar influenciar o exercício objetivo de seus deveres oficiais como, por exemplo, servidor público, empregado ou profissional" (12). Tais conflitos podem ser caracterizados como reais ou potenciais (isto é, um conflito de interesse efetivo ou uma situação que ameaça evoluir para um conflito de interesse) e/ou aparentes (isto é, percebidos como conflito, sejam reais ou potenciais). Mesmo CI meramente aparentes podem causar danos significativos às reputações individuais e institucionais, pois até mesmo a aparência de CI pode ser corrosiva da confiança. A principal preocupação é que o CI no contexto universitário ameace a objetividade, a imparcialidade e a credibilidade dos julgamentos, seja na pesquisa acadêmica ou na tomada de decisões profissionais, levando a uma perda subsequente de confiança por parte de servidores, estudantes e do público em geral (13).

As discussões nas literaturas de ética, biociências e políticas de saúde sobre CI em contextos universitários têm se concentrado, em geral, em professores e pesquisadores clínicos que atuam em faculdades de medicina. Isso é compreensível, dada a interação significativa entre pesquisadores médicos e as indústrias farmacêutica e de biotecnologia. Atenção especial tem sido dedicada à influência que o recebimento de honorários por consultoria ou recrutamento de pacientes, ou a posse de ações em empresas de biotecnologia ou farmacêuticas que apoiam ensaios clínicos, pode exercer sobre o julgamento médico e a segurança dos pacientes na pesquisa biomédica (9,14). A preocupação estendeu-se de forma mais geral ao efeito dessas relações sobre a publicação de pesquisas científicas em periódicos revisados por pares, bem como à necessidade de transparência e de declaração de interesses concorrentes para promover a objetividade (15,16). Um exame rápido dos principais periódicos internacionais de biociências e medicina revela numerosas discussões sobre os desafios colocados por — e, portanto, sobre a necessidade de regular — conflitos de interesse individuais e institucionais (13,17–19). A preocupação muito real é que uma série de pressões institucionais e comerciais esteja ameaçando a integridade da pesquisa biomédica e clínica. No entanto, o CI na universidade é diverso e se estende muito além dos corredores dos departamentos biomédicos ou de ciências aplicadas, incluindo as humanidades, direito, engenharia e as ciências sociais.

Na universidade, o CI tende a tornar-se uma preocupação em situações nas quais professores ou pesquisadores possuem um interesse financeiro ou pessoal (por exemplo, na comercialização dos resultados de sua pesquisa) suficiente para aparentar influenciar o exercício objetivo de seus deveres oficiais, seja como contribuintes para o corpo compartilhado de conhecimento, seja como educadores. Contudo, o CI não se limita ao contexto da pesquisa: docentes, pessoal administrativo e de apoio e até mesmo estudantes podem enfrentar situações nas quais se encontrem em CI real ou aparente. Por exemplo, estudantes que atuam como monitores podem ser solicitados a corrigir provas de amigos; professores são simultaneamente responsáveis por avaliar (isto é, atribuir notas) e por defender (por exemplo, redigir cartas de recomendação para) seus alunos de pós-graduação;

e muitos professores adotam como bibliografia obrigatória livros de sua própria autoria, pelos quais recebem direitos autorais.

No nível institucional, o CI pode surgir quando, por exemplo, chefes de departamento reitores, membros de comitês de ética em pesquisa ou administradores de alto escalão (Vice-Presidente de Pesquisa, Presidente) sentem-se pressionados a apoiar agendas comerciais ou outras em detrimento da liberdade acadêmica ou das responsabilidades profissionais (17,20). Em sua forma extrema, pressões implícitas ou explícitas sobre administradores universitários (por exemplo, para proteger investimentos e interesses da indústria) levaram à supressão de resultados negativos de pesquisa, ao silenciamento de pesquisadores e à negligência em relação a pesquisadores universitários que enfrentaram desafios legais impostos por parceiros industriais, como nos casos Olivieri e Healy na Universidade de Toronto (18,21).

O método mais comum de mitigar o impacto de um CI real, potencial ou aparente é exigir a divulgação de interesses. Uma vez que os interesses de um indivíduo se tornam transparentes para as demais partes envolvidas em um processo de tomada de decisão, torna-se possível que essas partes ponderem ou julguem as declarações e decisões desse indivíduo à luz de seus interesses declarados. Do ponto de vista ético, há aqui um paralelo com a noção de consentimento informado na pesquisa com seres humanos: a divulgação oferece aos envolvidos a oportunidade de consentir — ou não — com a participação continuada do indivíduo no processo decisório. Contudo, é amplamente reconhecido que muitos conflitos são suficientemente graves (por exemplo, em casos que envolvem interesses financeiros significativos) a ponto de sua influência não poder ser resolvida de forma confiável apenas por meio de divulgação, auditoria ou revisão. Nessas situações, frequentemente a única solução plausível é remover a pessoa da situação na qual se espera que seu julgamento seja independente e desinteressado (22).

Essa ameaça à objetividade e à confiança pública nos profissionais é considerada suficientemente séria para que muitas, senão a maioria, das profissões possuam códigos de ética ou códigos de conduta que alertem contra o CI. Quer a profissão seja formalmente regulamentada e autorregulada (por exemplo, medicina, enfermagem, engenharia, contabilidade), quer seja voluntária e não regulamentada (por exemplo, professores universitários em geral ou disciplinas acadêmicas específicas), espera-se que os profissionais busquem os mais altos padrões de integridade pessoal e profissional, estejam cientes de suas relevantes obrigações sociais e se comportem de maneira digna da confiança pública (1). No caso dos professores universitários, normas de objetividade, liberdade acadêmica e colegialidade também podem ser explicitadas em códigos de conduta universitários ou diretrizes éticas. No entanto, pouquíssimos códigos de ética definem “conflito de interesse” ou fornecem orientações sobre como evitar ou mitigar tais conflitos (22).

Um meio amplamente utilizado para gerenciar CI no contexto universitário é a promulgação de declarações de políticas, regulamentos ou diretrizes específicas sobre CI. No entanto, como se tornou evidente por meio de análises da implementação de documentos de consentimento informado no contexto clínico (23–25) e de códigos de ética para profissionais e empresas (26–28), abordagens baseadas em políticas para orientar ou moldar o comportamento ético apresentam sérias limitações práticas. Políticas, sejam elas voltadas à ética em pesquisa ou ao CI, são frequentemente redigidas em um estilo “juridiquês” difícil de compreender mesmo para pessoas bem instruídas e, muitas vezes, são orientadas à mitigação da responsabilidade institucional, concentrando-se assim na enumeração de regras do tipo “não faça”, em vez de oferecer orientações positivas para enfrentar os desafios éticos

encontrados. Além disso, essas políticas costumam ser desenvolvidas e implementadas de cima para baixo, com mínimo apoio ou adesão da base.

Há diversos levantamentos importantes sobre as políticas de CI de grandes universidades de pesquisa nos Estados Unidos (29–31), mas a atenção tem se concentrado principalmente no CI financeiro no contexto das biociências e das relações universidade–indústria. Houve surpreendentemente pouca atenção ao CI na academia de modo geral ou àqueles conflitos que envolvem interesses que não são financeiros. Também não está claro, com base nesses estudos, se as políticas universitárias de CI em geral são acessíveis e compreensíveis, ou como são percebidas pelos membros das comunidades universitárias relevantes. A quem essas políticas se aplicam? Elas se aplicam a professores e outros pesquisadores ou a todos os empregados? O CI é claramente definido nesses documentos e são apresentados procedimentos para evitar ou remediar tais situações? Para começar a abordar essas importantes questões éticas e de governança, analisamos as políticas de CI de treze grandes universidades de pesquisa no Canadá.

Métodos: Analisando das Políticas de CI nas Universidades do G13

Nosso estudo revisou as diretrizes ou declarações de política de CI das universidades de pesquisa do Grupo dos Treze (ou "G13") no Canadá. De forma semelhante à *Ivy League* ou ao *Big Ten* nos Estados Unidos, as universidades canadenses do G13 possuem o maior número de matrículas estudantis, dotações patrimoniais e receitas de pesquisa entre as universidades canadenses, além de reputações nacionais e internacionais em pesquisa e ensino (ver Tabela 1). A maioria dessas universidades conta com faculdades de medicina e engenharia e com programas de graduação e pós-graduação na maior parte das disciplinas acadêmicas. De modo significativo para os nossos propósitos aqui, elas também possuem escritórios de transferência de tecnologia para facilitar colaborações universidade–indústria e professores e pesquisadores que estão ativamente envolvidos em transferência de conhecimento e comercialização. Sendo esse o caso, seria razoável esperar que essas universidades dispusessem de políticas ou diretrizes que abordassem o CI.

Tabela 1: Universidades Canadenses do G13

Universidade	Localização	Fundação	Alunos em tempo integral	Dotação patrimonial	Receita de pesquisa (por ano)
University of Alberta	Edmonton, Alberta	1908	30,342	$577 milhões	$360 milhões
University of British Columbia	Vancouver, BC	1908	34,295	$714 milhões	$363 milhões
University of Calgary	Calgary, Alberta	1966	24,241	$293 milhões	$251 milhões
Dalhousie University	Halifax, NS	1818	13,180	$301 milhões	$93 milhões
Université Laval	Quebec, Quebec	1663	26,760	$112 milhões	$280 milhões
McGill University	Montreal, Quebec	1821	25,733	$765 milhões	$543 milhões
McMaster University	Hamilton, Ontario	1887	19,633	$340 milhões	$246 milhões
Université de Montréal	Montreal, Quebec	1878	41,349	$105 milhões	$384 milhões
University of Ottawa	Ottawa, Ontario	1848	25,093	$76 milhões	$190 milhões
Queen's University	Kingston, Ontario	1841	16,628	$505 milhões	$175 milhões
University of Toronto	Toronto, Ontario	1827	59,148	$1.5 bilhão	$624 milhões
University of Waterloo	Waterloo, Ontario	1957	22,604	$97 milhões	$110 milhões
University of Western Ontario	London, Ontario	1878	28,560	$199 milhões	$191 milhões

Fonte: dados de 2004 de uma pesquisa realizada pela CAUT (32).

Nossa suposição inicial era a de que encontraríamos um ou alguns documentos-chave de políticas em cada universidade que tratassem de CI para pesquisadores e pessoal administrativo. De fato, nas treze universidades que examinamos, encontramos uma ampla variedade de documentos e abordagens políticas diversas para lidar com CI. Estas variavam desde declarações muito gerais de princípios até breves discussões de CI inseridas em outros documentos (por exemplo, em diretrizes sobre ética em pesquisa ou integridade acadêmica), passando por políticas específicas de CI voltadas para pessoal acadêmico e/ou não acadêmico, assistentes de pesquisa e estudantes. Essa diversidade de documentos reflete o contexto informacional e regulatório frequentemente complexo no qual as universidades individuais administram o CI.

Para concentrar nossa análise, restringimos a revisão às políticas centrais que tinham como alvo específico os membros do corpo docente ou, quando estas não estavam disponíveis, às políticas que se aplicavam aos empregados da universidade em geral (e, portanto, também aos membros do corpo docente). Há, evidentemente, outras categorias importantes de CI que são de interesse nas universidades canadenses; a consideração dessas categorias está além do escopo deste artigo. Os sites das treze universidades foram visitados duas vezes (em julho de 2006 e novamente em março de 2007), e suas principais políticas de CI foram identificadas e baixadas. Esses documentos foram então submetidos a dois tipos de análise: 1) uma análise automatizada de legibilidade (Tabela 2) e 2) uma análise ética de conteúdo (Tabela 3). Nosso objetivo foi examinar, de maneira preliminar, os pontos fortes e fracos éticos desses documentos, com atenção particular à sua clareza e legibilidade, bem como à sua utilidade para explicar e gerenciar o CI.

Análise de legibilidade

A legibilidade — entendida como facilidade de leitura e compreensão — é uma característica crucial de qualquer documento de política. Se um documento não pode ser facilmente lido, interpretado e compreendido, pouco mais sobre ele importa. A facilidade ou dificuldade relativa de um texto escrito pode ser avaliada quantitativamente por meio da aplicação de algoritmos matemáticos que analisam, entre outros elementos, o comprimento das frases, o número de sílabas por palavra, o comprimento médio das palavras, etc., a fim de produzir uma pontuação de legibilidade. Para avaliar a legibilidade das políticas universitárias de CI, utilizamos um serviço online de testes de legibilidade de acesso aberto fornecido pela *Juicy Studio* (2007), que combina três algoritmos bem conhecidos: o Índice Gunning Fog, o Índice de Facilidade de Leitura de Flesch e o Teste de Legibilidade Flesch-Kincaid (33). O Índice Gunning Fog estima quantos anos de escolaridade seriam necessários para compreender um texto. Padrões de referência comuns nesse sentido incluem 8–10 anos para romances populares, 10–14 anos para jornais e revistas e 15–20 anos para publicações acadêmicas. O Índice de Facilidade de Leitura de Flesch utiliza uma escala de 100 pontos, sendo 100 o mais fácil de ler; recomenda-se, por exemplo, que sites visem a 60–70 pontos. A escala Flesch-Kincaid, assim como o Gunning Fog, classifica de acordo com o nível educacional, mas em um espectro de 12 pontos/séries, sendo 12 o mais complexo. Deve-se notar que, para o Gunning Fog e o Flesch-Kincaid, uma pontuação mais baixa significa que o texto é mais fácil de ler, enquanto, para a Facilidade de Leitura de Flesch, ocorre o inverso, com uma pontuação mais alta indicando maior legibilidade (34).

Cada política universitária de CI foi copiada para um documento do Microsoft Word para eliminar formatações idiossincráticas e garantir a padronização (por exemplo, remover quebras de linha desnecessárias); em seguida, convertemos as políticas em páginas HTML individuais (conforme exigido pelo software) e as submetemos à análise online de

legibilidade. As pontuações de legibilidade de cada política universitária foram compiladas e receberam uma classificação do mais fácil de ler (1) ao mais difícil de ler (12) para cada um dos testes de legibilidade e, em seguida, foram agregadas para fornecer uma pontuação composta e uma classificação geral para cada documento (ver Tabela 2). Como os testes de legibilidade funcionam apenas para textos em língua inglesa, não foi possível avaliar a política de CI da *Université Laval*, que estava disponível apenas em francês, de modo que as políticas foram classificadas de 1 a 12 em vez de 1 a 13. A *Université de Montréal* possui uma tradução em inglês de sua política, que incluímos na análise, embora apenas a política em francês seja considerada oficial pela universidade.

Tabela 2: Análise de legibilidade das declarações universitárias de conflito de interesse

Universidade	Palavras Totais	Média de palavras /frase	% de palavras com 3+ sílabas (%)	Índice Gunning Fog	Classificação Gunning	Facilidade de leitura Flesch	Classificação Flesch	Grau Flesch-Kincaid	Classificação Flesch-Kincaid	Pontuação agregada	Classificação agregada
Alberta	911	6.75	30.19	14.77	9	36.73	12	9.81	11	32	11
British Columbia	3748	5.51	27.85	13.35	4	45.94	5	8.22	2	11	3
Calgary	771	4.91	25.94	12.34	1	46.7	3	7.97	1	5	1
Dalhousie	4197	7.34	28.12	14.18	8	42.48	7	9.16	7	22	7
Laval	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
McGill	772	7.28	27.98	14.10	7	41.53	8	9.28	8	23	8
McMaster	785	7.20	27.26	13.79	5	42.93	6	9.06	6	17	6
Montréal	1015	7.36	25.75	13.23	2	48.92	2	8.26	3	7	2
Ottawa	898	6.96	30.62	15.03	10	40.46	10	9.35	9	29	9
Queen's	1912	8.17	29.45	15.05	11	40.89	9	9.59	10	30	10
Toronto	2693	7.44	25.66	13.24	3	46.36	4	8.64	5	12	5
Waterloo	1798	7.55	30.87	15.37	12	37.21	11	9.95	12	35	12
Western Ontario	657	8.53	26.03	13.82	6	48.93	1	8.55	4	11	3

Análise de legibilidade realizada com ferramentas fornecidas pela *Juicy Studio* (34). O Índice Gunning Fog mede os anos de escolaridade necessários; a Facilidade de Leitura de Flesch utiliza uma escala de 100 pontos sendo 100 o mais fácil de ler; e o grau Flesch-Kincaid mede o nível de escolaridade requerido (séries 1–12).

Uma limitação evidente desses testes de legibilidade é que a avaliação puramente matemática de um texto de modo algum é definitiva: esses testes só podem fornecer uma medida aproximada. Além disso, ao considerar a legibilidade das políticas universitárias de CI, é preciso reconhecer que o leitor — para nossos propósitos, professores e funcionários universitários — normalmente será muito bem instruído e não deveria ter grande dificuldade em compreender textos mesmo bastante complexos. No entanto, como será discutido a seguir, muitas dessas políticas ainda podem ser bastante desafiadoras mesmo para indivíduos escolarizados, em razão de sua linguagem frequentemente legalista, o que se reflete em certa medida nas classificações fornecidas pelos testes de legibilidade. Análises quantitativas de legibilidade têm sido utilizadas com bons resultados no estudo de documentos relacionados, como termos de consentimento informado (35), sites de informação para pacientes (36) e livros didáticos acadêmicos (37). Como ferramenta analítica, portanto, um teste de legibilidade pode ser um meio útil para avaliar a facilidade ou a complexidade relativa de um determinado texto e, para nossos fins, para comparar e classificar as políticas de conflito de interesse das universidades do G13.

Ao examinar a Tabela 2, a primeira coisa a ser observada é que houve relativamente pouca variação, em termos de legibilidade, entre as diferentes políticas. No índice Gunning Fog, por exemplo, os anos de escolaridade necessários para compreender as diversas políticas variaram de 12,34 anos *(University of Calgary*) a 15,37 anos (*University of Waterloo*). De modo semelhante, no índice Flesch de 100 pontos, as pontuações variaram de um mínimo

de 36,73 (*University of Alberta*) a um máximo de 48,93 (*University of Western Ontario*). E, na escala Flesch-Kincaid, as políticas variaram de 7,97 (*University of Calgary*) a 9,95 (*University of Waterloo*). Assim, as diferenças absolutas entre as políticas foram relativamente pequenas. No entanto, as classificações agregadas revelam padrões. A política da *University of Waterloo*, por exemplo, aparece na parte inferior da classificação agregada porque ocupa a última ou penúltima posição em cada uma das três escalas. Ou seja, a política de Waterloo é consistentemente (ainda que não de forma extrema) mais difícil de ler do que, por exemplo, a da *University of Western Ontario*.

Vale também notar que, embora as diferenças entre as políticas não tenham sido grandes, nenhuma delas obteve uma pontuação muito boa, e a maioria apresenta níveis de legibilidade fora da faixa desejável. Observe-se, por exemplo, que no índice Gunning Fog uma pontuação de 10–14 é recomendada para jornais e revistas. Ainda assim, Alberta, Dalhousie, McGill, Ottawa, Queen's e Waterloo apresentaram pontuações superiores — isto é, piores — do que essa. Assim, todas essas políticas são menos legíveis do que aquilo que é considerado aceitável para revistas. Poder-se-ia argumentar, é claro, que essa é uma comparação inadequada e que a maioria das pessoas que leem essas políticas é suficientemente instruída para não ter dificuldade em compreender documentos ligeiramente mais complexos do que um artigo de revista. Tal resposta seria lamentável. Contudo, em vez de defender esses documentos, os formuladores de políticas deveriam simplesmente se empenhar mais em torná-los mais legíveis. Também é importante ressaltar que não estamos, de modo algum, defendendo que documentos de CI devam ser maximamente simplificados. A simplicidade pode muito bem ser alcançada às custas da clareza. Mas nenhum dos documentos examinados corre o risco de ser acusado de excessiva simplicidade: todos são bastante complexos. Vale perguntar, ao menos, se os autores desses documentos chegaram a considerar — de maneira rigorosa — se seus textos eram de fato legíveis.

2) Análise de conteúdo

Cada política universitária de CI foi lida e analisada para verificar se incluía cinco elementos principais que consideramos essenciais para que uma política seja eticamente robusta e prática (ver Tabela 3):

1. *Data de aprovação e/ou revisão da política:* o momento em que a política foi elaborada ou atualizada é um indicador importante de sua relevância e de sua capacidade de se harmonizar com políticas governamentais mais recentes e com a evolução das chamadas "boas práticas".

2. *Definição de CI:* uma explicação clara do que constitui um CI é essencial para que a política seja útil, considerando que os conflitos de interesse podem ser complexos tanto em sua forma quanto em sua resolução.

3. *Exemplos de CI:* como consequência lógica de uma definição, os exemplos são fundamentais para ajudar o leitor a compreender e reconhecer situações de CI em diferentes contextos.

4. *Procedimentos a serem seguidos em caso de CI:* uma vez identificado um CI, deve haver uma explicação dos mecanismos pelos quais ele deve ser gerenciado e resolvido.

5. *Mais informações sobre CI:* fontes adicionais de informação, como exemplos, procedimentos mais detalhados, diretrizes éticas relacionadas, etc., ajudariam a operacionalizar uma política de CI.

Tabela 3: Análise Ética das Declarações de CI das Universidades

Universidade	Escopo	Aprovado e revisado	Definição	Examplos	Procedimentos	Indicadores para mais informações
Alberta	Todos os membros da universidade	2003	Y	N	Y	Y
British Columbia	Docentes, funcionários, pesquisadores, etc.	1992 Rev 2005	Y	Y	Y	N
Calgary	Funcionários, estudantes, bolsistas, pesquisadores	1987 Rev 2001	Y	Y	N	N
Dalhousie	Todos os empregados	2002	Y	Y	Y	Y
Laval	Pesquisadores (incluindo professores e estudantes)	1995	Y	Y	Y	N
McGill	Todos os membros da universidade	1997	Y	Y	Y	N
McMaster	Docentes	NA	Y	N	Y	Y
Montréal	Pessoal docente e não docente	1993	N	Y	Y	N
Ottawa	Todos os membros da universidade	1995 Rev	N	Y	Y	Y
Queen's	Funcionários que não integram o corpo docente	1995 Rev 2001	Y	Y	Y	N
Toronto	Corpo acadêmico	1994	Y	Y	N	N
Waterloo	Todos os membros da universidade	1991	Y	Y	Y	Y
Western Ontario	Docentes e funcionários	2000	Y	Y	Y	N

Uma das premissas da nossa análise aqui é a ideia de que documentos sobre CI devem ser mais do que simplesmente políticas cuja própria existência se espera que mitigue a responsabilidade legal. A mitigação da responsabilidade é, evidentemente, um objetivo importante. Mas mais importante é a provisão de orientações claras e abrangentes à comunidade universitária, para garantir que os membros dessa comunidade, e a universidade como um todo, sejam capazes de cumprir suas obrigações éticas.

Uma política *ideal* de CI seria atual, definiria e apresentaria exemplos de CI, explicaria claramente como evitar CI, quando possível, e como mitigar riscos quando evitar CI se mostra impossível. Além disso, uma política ideal deveria reconhecer suas próprias limitações e, portanto, fornecer aos leitores orientações sobre onde buscar informações adicionais. A política ideal seria relativamente abrangente e ainda assim razoavelmente concisa, seria redigida em um estilo acessível e não excessivamente legalista e se concentraria em educar os leitores e incentivar o comportamento ético.

Como as 13 políticas que examinamos se comparam a esse padrão ideal? A maioria das políticas (12 de 13) forneceu uma definição de CI, a maioria apresentou exemplos (11 de 13) e a maioria explicou procedimentos para lidar com CI (12 de 13). Muito menos políticas forneceram links para informações adicionais (apenas 5 de 13). A maioria das políticas era legalista em estilo e linguagem e se concentrava em listar proibições, bem como procedimentos para mitigar a responsabilidade institucional. Apenas 2 das 13 políticas, as de Dalhousie e Waterloo, apresentaram todos os cinco critérios desejáveis considerados. Sugerimos que, estritamente em termos de conteúdo, as quatro melhores políticas foram as de Dalhousie, Waterloo, Queen's e British Columbia. De modo geral, porém, constatamos que esses 13 documentos carecem de conteúdo apropriado.

É interessante notar que não há correlação aparente entre nossas análises de legibilidade e de conteúdo. As melhores políticas em termos de legibilidade (*University of Western Ontario* e *University of Calgary*) eram ambas muito curtas: cada uma apresentava apenas uma

definição rudimentar de CI e era pobre em exemplos e detalhes. Em contraste, as políticas mais abrangentes em termos de conteúdo — isto é, Dalhousie e Waterloo — ficaram em 7º e décimo 12º, respectivamente, nas análises de legibilidade. Isso faz parte de um padrão mais amplo: textos legalistas apresentaram melhores classificações de legibilidade, provavelmente porque apresentam frases mais curtas (por exemplo, itens em listas com marcadores) e menor extensão total. Isso pode refletir uma limitação da análise automatizada: embora textos legalistas possam, de fato, tender a ter frases mais curtas, e embora frases mais curtas tendam a ser mais legíveis, documentos legalistas carregados de jargão são notoriamente difíceis de ler para a maioria das pessoas. De forma mais geral, porém, a desconexão encontrada entre legibilidade e abrangência nos lembra que redigir um documento de política eficaz é um problema complexo de otimização, que exige atenção cuidadosa aos detalhes e, idealmente, um processo iterativo de elaboração, teste e reelaboração.

Conclusão

Parece bastante provável que muitos problemas relacionados à CI resultem do fato de os indivíduos terem uma compreensão deficiente das diretrizes e procedimentos institucionais relevantes e acreditarem que podem gerir a CI por conta própria (31). Embora as questões de viés pessoal e integridade individual — que com tanta frequência dominam as discussões sobre CI — sejam importantes, abordá-las só pode ser parte da solução. Há, sugerimos, a necessidade de enfatizar a conscientização sobre os aspectos situacionais da CI, isto é, as políticas de CI deveriam ajudar os membros da comunidade acadêmica (docentes, administradores, funcionários não docentes, estudantes) a compreender os contextos específicos em que a CI ocorre (por exemplo, diferentes departamentos acadêmicos, ambientes de pesquisa ou de ensino), a discernir os diferentes tipos e graus de gravidade da CI (por exemplo, financeiros, de prestígio ou relacionados a vínculos familiares) e, então, a escolher as respostas apropriadas (isto é, divulgação, afastamento ou evitação). Como observam MacDonald, McDonald & Norman, não há nada necessariamente censurável em encontrar-se em uma situação de CI; às vezes, arranjos institucionais tornam a CI provável, até mesmo inevitável (12). O que importa, do ponto de vista ético, é que indivíduos e instituições lidem adequadamente com a CI quando ela surge. Boas políticas de CI são um primeiro passo evidente nessa direção.

Referências

1. Davis M, Stark A. Conflict of Interest in the Professions. New York, NY: Oxford University Press; 2001.
2. Bok D. Universities in the Marketplace: The Commercialization of Higher Education. Princeton: Princeton University Press; 2003.
3. Etzkowitz H, Webster A, Gebhardt C, Terra BRC. The future of the university and the university of the future: evolution of ivory tower to entrepreneurial paradigm. Research policy. 2000;29(2):313-30.
4. Fisher D, Atkinson-Grosjean J. Brokers on the boundary: Academy-industry liaison in Canadian universities. Higher Education. 2002;44:449-67.
5. Agres T. The fruits of university research: licensing revenues and patent lawsuits boost institutions' gains. The Scientist. 2003;17(14):55-7.
6. Pressman L. AUTM licensing survey: FY 2001. AUTM; 2003.
7. Pressman L, Burgess R, Cook-Deegan RM, et al. The licensing of DNA patents by US academic institutions: an empirical survey. Nature Biotechnology. 2006;24(1):31-9.

8. Lewis S, Baird PA, Evans RG, et al. Dancing with the porcupine: Rules for governing the university-industry relationship. CMAJ. 2001;165(6):783-5.
9. Schafer A. Biomedical conflicts of interest: A defence of the sequestration thesis–learning from the cases of Nancy Olivieri and David Healy. Journal of Medical Ethics. 2004;30(1):8-24.
10. David PA. Tragedy of the public knowledge "commons"? Global science, intellectual property and the digital technology boomerang. UNU-MERIT Research Memoranda. 2001-003; 2001.
11. Needham R, Barlow M, Elliott R, et al. Keeping Science Open: The Effects of Intellectual Property Policy on the Conduct of Science. London, UK: The Royal Society; 2003.
12. MacDonald C, McDonald M, Norman W. Charitable conflicts of interest. Journal of Business Ethics. 2002;39(1-2):67-74.
13. Fersko RS, Merabet H. Sponsored research and the public's right to know. Drug Development Research. 2004;63(3):103-11.
14. Cohen JJ. Managing financial conflicts of interest in clinical research. Science and Engineering Ethics. 2002;8(3):401-6.
15. Krimsky S, Rothenberg LS, Stott P, Kyle G. Scientific journals and their author's financial interests: A pilot study. In: Caulfield TA, Williams-Jones B, editors. The Commercialization of Genetics Research: Ethical, Legal, and Policy Issues. New York, NY: Kluwer Academic / Plenum Publishers; 1999. p. 101-10.
16. Stein CM. Publishing work sponsored by the tobacco industry. Clinical Pharmacology & Therapeutics. 2004;76(6):517-8.
17. Johns MME, Barnes M, Florencio PS. Restoring balance to industry-academia relationships in an era of institutional financial conflicts of interest: Promoting research while maintaining trust. JAMA. 2003;289(6):741-6.
18. Nathan DG, Weatherall DJ. Academic freedom in clinical research. New England Journal of Medicine. 2002;347(17):1368-71.
19. Baird P. Getting it right: industry sponsorship and medical research. Canadian Medical Association Journal. 2003;168(10):1267-9.
20. Resnik DB, Shamoo AE. Conflict of interest and the university. Accountability in Research. 2002;9(1):45-64.
21. Angell M. The Truth About the Drug Companies: How They Deceive Us and What to Do About It. New York: Random House; 2004.
22. Resnik DB. Conflicts of interest in science. Perspectives on Science. 1998;6(4):381-408.
23. Burgess MM. Beyond consent: ethical and social issues in genetic testing. Nature Reviews Genetics. 2001;2(2):147-51.
24. Corrigan O. Empty ethics: the problem with informed consent. Sociology of Health & Illness. 2003;25(7):768-92.
25. Dunne C, Warren C. Lethal autonomy: The malfunction of the informed consent mechanism within the context of prenatal diagnosis of genetic variants. Issues in Law & Medicine. 1998;14(2):165-202.
26. Behrman JN. Adequacy of international codes of behavior. Journal of Business Ethics. 2001;31(1):51-64.
27. Boo EHY, Koh HC. The influence of organizational and code-supporting variables on the effectiveness of a code of ethics. Teaching Business Ethics. 2001;5:357-73.
28. Stevens B. Corporate ethical codes: Effective instruments for influencing behavior. Journal of Business Ethics. 2008;78(4):601-9.

29. Boyd EA, Lipton S, Bero LA. Implementation of financial disclosure policies to manage conflicts of interest. Health Affairs. 2004;23(2):206-14.
30. Cho MK, Shohara R, Schissel A, Rennie D. Policies on faculty conflicts of interest at US universities. JAMA. 2000;284(17):2203-8.
31. Lipton S, Boyd EA, Bero LA. Conflicts of interest in academic research: Policies, processes, and attitudes. Accountability in Research. 2004;11(2):83-102.
32. Canadian Association of University Teachers. CAUT Almanac of Post-Secondary Education 2006. Ottawa; 2006.
33. Zakaluk BL, Samuels SJ. Readability: Its Past, Present, and Future. Newark, DE: International Reading Association; 1988 .
34. Juicy Studio. Juicy Studio: Readability Test. 2007.
35. Paasche-Orlow MK, Taylor HA, Brancati FL. Readability standards for informed-consent forms as compared with actual readability. New England Journal of Medicine. 2003;348(8):721-6.
36. Wilson FL, Baker LM, Brown-Syed C, Gollop C. An analysis of the readability and cultural sensitivity of information on the National Cancer Institute's Web site: CancerNet. Oncology Nursing Forum. 2000;27(9):1403-9.
37. Gallagher DJ, Thompson GR. A readability analysis of selected introductory economics textbooks. The Journal of Economic Education. 1981;12(2):60-3.

Legalista vs inspiracional: comparando políticas universitárias de conflito de interesses

Elise Smith, Bryn Williams-Jones

Versão original: Smith E, Williams-Jones B. Legalistic vs inspirational: comparing university conflict of interest policies. Higher Education Policy. 2009;22(4):433-59.

Resumo

Em resposta à crescente preocupação pública e de políticas sobre conflitos de interesses (CI) na pesquisa universitária, instituições acadêmicas na América do Norte e na Europa introduziram políticas para gerir CI. No entanto, dependendo de sua forma e conteúdo, as políticas de CI podem ser mais ou menos úteis para a gestão eficaz desses conflitos. Neste artigo, examinamos e comparamos o desenho e o conteúdo das políticas de CI em duas universidades canadenses de pesquisa — a *Université de Montréal* e a *University of Waterloo* — que, sugerimos, exemplificam duas categorias gerais, ou polos, em um espectro de abordagens de políticas. Descrevemos: 1) uma abordagem legalista, que promove uma estrutura concisa, porém rígida, e 2) uma abordagem inspiracional, que incentiva a deliberação baseada em princípios e uma interpretação mais ampla. Cada uma dessas abordagens apresenta forças e fragilidades próprias. Concluímos com algumas recomendações para ajudar administradores e formuladores de políticas a melhorar a qualidade, a utilidade e a eficácia das políticas universitárias de CI.

Agradecimentos

Agradecemos a Chris MacDonald por seus comentários úteis sobre este manuscrito, e aos pareceristas anônimos por sua crítica perspicaz e construtiva. Também reconhecemos a valiosa assistência de pesquisa de Vincent Couture, Ashley Pringle e Aimee Smith, que contribuíram com revisões da literatura de base, coleta de dados e análises de síntese. Esta pesquisa foi apoiada por bolsas da Faculdade de Medicina da *Université de Montréal* (Smith recebeu uma bolsa COPSE, e Williams-Jones uma bolsa de startup), e do *Institute of Genetics* do *Canadian Institutes of Health Research*.

Introdução

Acadêmicos e formuladores de políticas na América do Norte e na Europa estão cada vez mais preocupados com os riscos associados aos conflitos de interesses (CI) na universidade (1–3), e a maioria das instituições respondeu introduzindo políticas e diretrizes de CI. No entanto, como mostraremos por meio de uma comparação das políticas de CI em duas universidades canadenses, nem todas as políticas são equivalentes. Dependendo de sua forma e conteúdo, as políticas de CI podem ser mais ou menos úteis para a gestão eficaz de situações de CI.

Um CI pode ser definido como “uma situação na qual uma pessoa tem um interesse privado ou pessoal suficiente para aparentar influenciar o exercício objetivo de seus deveres oficiais como, por exemplo, agente público, empregado ou profissional” (4). Tais conflitos podem ser caracterizados como reais ou potenciais (isto é, um CI efetivo ou uma situação que ameaça evoluir para um CI) e/ou aparentes (isto é, percebidos como um conflito, sejam reais ou potenciais). Mesmo conflitos de interesses “meramente aparentes” podem causar danos significativos às reputações e às relações individuais e institucionais.

No meio da pesquisa universitária, os CI ocorrem principalmente, mas não exclusivamente, quando pesquisadores têm um interesse financeiro ou pessoal (por exemplo, na comercialização dos resultados de sua pesquisa) suficiente para aparentar influenciar o exercício objetivo de seus deveres oficiais, seja como contribuidores para o corpo compartilhado de conhecimento, seja como educadores. Como muitos estudiosos observaram, os CI colocam desafios éticos e de políticas importantes para docentes, técnicos, estudantes e administradores (5–7); se não forem enfrentados, os CI podem minar seriamente a confiança do público em professores e universidades. Mas também deve ser reconhecido que os CI não são inerentemente antiéticos e que, por vezes, arranjos institucionais tornam os CI aceitáveis, até inevitáveis. Assim, em termos éticos, o que importa é que indivíduos e instituições lidem adequadamente com os CI quando eles surgem (4,8).

Assim como ocorre com outras grandes organizações (por exemplo, corporações, organizações sem fins lucrativos, departamentos governamentais), as universidades responderam a esse desafio promulgando políticas destinadas a gerir ou evitar CI. Nos Estados Unidos, a introdução de políticas universitárias de CI foi impulsionada, em parte, por regulamentações do governo federal (promulgadas em 1995) que exigem que todas as instituições de pesquisa que buscam financiamento do Serviço de Saúde Pública dos EUA, que inclui os *National Institutes of Health* (NIH), possuam políticas e procedimentos internos para gerir CI; a *National Science Foundation* (NSF) possui uma política semelhante (9). Todos os docentes universitários que solicitam recursos de pesquisa ao NIH ou à NSF são obrigados a divulgar, a um membro designado de sua instituição, quaisquer "Interesses Financeiros Significativos" (por exemplo, relações financeiras que excedam US$ 10.000 em pagamentos ou 5% de participação societária em uma empresa) que possam causar, ou aparentar causar, viés em pesquisas financiadas com recursos públicos; contudo, a fixação de um limite formal desse tipo pode ser algo arbitrário e ignorar as diferenças individuais quanto ao que constitui uma quantia de dinheiro "relevante" (10). Essas regulamentações fornecem uma estrutura geral e um conjunto mínimo de padrões para os protocolos universitários de CI; mais de 70% das instituições de pesquisa nos EUA implementaram posteriormente políticas de CI que vão além dos requisitos mínimos do governo federal (11). Assim como suas contrapartes norte-americanas, a maioria das universidades canadenses possui políticas de CI, mas elas não são reguladas de forma uniforme ou abrangente por legislação provincial ou federal que estabeleça requisitos mínimos comuns (12).[1]

Tal como ocorre com a regulação de outros problemas eticamente complexos, documentos de política podem oferecer apenas uma solução parcial para os CI universitários. Mesmo os documentos mais completos carecerão de especificidade e conterão lacunas em sua estrutura e conteúdo, além de estarem sujeitos a serem mal compreendidos, contornados ou simplesmente ignorados (6,14,15). Ainda assim, boas políticas de CI continuam sendo um primeiro passo obviamente importante na direção correta. A questão, então, é o que constitui uma boa — ou mesmo ideal — política universitária de CI.

Provavelmente é irrealista, e talvez até equivocado, buscar um único modelo ideal ou uma solução do tipo "tamanho único" para políticas universitárias de CI; universidades, mesmo dentro de um único país, podem ser simplesmente demasiado diferentes em estrutura e função. Se observarmos, por exemplo, universidades no Canadá e nos Estados Unidos, é

[1] Uma exceção é o CI em pesquisas que envolvem sujeitos humanos, que é regulado por legislação provincial (notadamente no Quebec, que possui disposições específicas em seu Código Civil) e por políticas nacionais como a *Tri-Council Policy Statement on Ethical Conduct for Research Involving Human Subjects* (13). Esses instrumentos regulam a pesquisa realizada em universidades canadenses que recebem recursos de agências de fomento provinciais e nacionais.

evidente que existe grande diversidade quanto a mandato institucional e cultura: universidades podem estar voltadas principalmente ao ensino, à pesquisa ou à formação profissional (ou a alguma combinação desses objetivos). Elas também podem operar em contextos jurídicos muito distintos, como no caso de instituições públicas vs. privadas, em que os docentes são empregados pelo Estado (também o caso em algumas universidades europeias) ou pela própria instituição (comum em instituições privadas nos EUA e em todas as universidades canadenses). Por fim, dada a variedade de legislações estaduais nos EUA e provinciais no Canadá, os docentes podem estar sujeitos a exigências distintas quanto à sua conduta dentro e fora dos limites da universidade.

Lições importantes podem, contudo, ser extraídas de um exame atento de como políticas universitárias específicas buscam enfrentar os CI na prática. Neste artigo, comparamos as políticas de CI de duas universidades canadenses: a *Université de Montréal* e a *University of Waterloo*. Essas duas políticas exemplificam, sugerimos, duas categorias gerais ou polos ao longo de um espectro de abordagens de política utilizadas por universidades de pesquisa canadenses (e possivelmente por universidades nos Estados Unidos e na Europa). Ou seja, propomos que as políticas de CI podem ser utilmente concebidas como mais ou menos legalistas (*Université de Montréal*) ou inspiradoras (*University of Waterloo*) em estilo e conteúdo. Nossa comparação dedica atenção especial à acessibilidade e ao layout da política, à sua filosofia geral e ao preâmbulo, bem como à discussão de regras, definições, exemplos e procedimentos para lidar com CI. Concluímos que tanto o estilo legalista quanto o inspirador apresentam méritos e limitações importantes. Nosso objetivo principal, neste artigo, é destacar a importância de desenvolver boas políticas de CI (isto é, úteis, eficazes e relevantes) e fornecer orientações práticas a administradores e docentes envolvidos na revisão de políticas existentes ou na elaboração de novas políticas de CI.

Uma Comparação de Duas Políticas

O desenvolvimento e a implementação de políticas universitárias de CI refletem os contextos jurídicos específicos das universidades (por exemplo, públicas ou financiadas privadamente, independentes ou reguladas pelo Estado), bem como as decisões de governança dos administradores relativas à gestão e à prevenção de situações de CI. Um estudo piloto realizado em 2006 sobre políticas de CI em 13 das principais universidades canadenses de pesquisa revelou uma ampla gama de documentos, que vai desde declarações muito gerais de princípios, passando por considerações breves ou menções ao CI em um subconjunto de outros documentos (por exemplo, em diretrizes de ética em pesquisa ou de integridade acadêmica), até políticas de CI específicas voltadas para docentes e/ou técnicos-administrativos, assistentes de pesquisa e estudantes (16). Não surpreende, talvez, que essas políticas também diferissem substancialmente em estilo e conteúdo.

Essa diversidade de estilos de políticas de COI pode, sugerimos, ser utilmente agrupada em duas categorias gerais, isto é, aquelas que são *legalistas* ou *inspiracionais* por natureza.[2] Por "legalista" entendemos as políticas redigidas em uma linguagem e um estilo relativamente rígidos, de caráter jurídico, e organizadas como um conjunto de regras e procedimentos a serem seguidos. Em contraste, definimos como "inspiracionais" aquelas políticas redigidas em uma linguagem comum e acessível, que apresentam princípios orientadores e procedimentos flexíveis.

[2] No estudo piloto das universidades canadenses, as políticas de CI dividiram-se de forma equilibrada entre os estilos legalista (7/13) e inspiracional (6/13).

Para deixar claro, essas não são as únicas categorias possíveis; pode haver outras formas úteis de agrupar ou organizar a diversidade de políticas universitárias. Além disso, mesmo que se aceitem essas duas categorias gerais, é importante reconhecer que elas não são rígidas nem precisas. Nosso estudo preliminar das políticas de CI das universidades canadenses mostrou que as políticas se distribuem ao longo de um *continuum*, com o "legalista" e o "inspiracional" em polos opostos. Entre esses dois polos, as políticas podem combinar elementos de ambos os estilos, criando documentos híbridos que são mais ou menos legalistas ou mais ou menos inspiracionais. Por fim, mesmo as políticas situadas nos polos — como as duas apresentadas neste artigo (isto é, as da *Université de Montréal* e da *University of Waterloo*) — não são uniformemente legalistas ou inspiracionais. Ainda assim, como mostraremos na análise a seguir, essas duas categorias gerais, legalista e inspiracional, oferecem um ponto de referência ou um arcabouço útil para examinar e comparar as forças e limitações de diferentes abordagens para a governança do CI no contexto universitário.

Estilo de Política

As políticas de CI da Université de Montréal (doravante Montreal) e da University of Waterloo (doravante Waterloo) diferem substancialmente em sua estrutura e estilo (ver Apêndices 1 e 2 para as políticas completas). A política de Montreal é concisa, estruturada e legalista, enquanto a política de Waterloo é um documento mais longo, mais legível e de caráter inspiracional. A política de Montreal, adotada em 1993, consiste em apenas 4 páginas e um total de 998 palavras.[3] Ela é altamente estruturada, composta por 8 Artigos numerados (Aplicação, Regras, Conflito de Interesses, Procedimento de Divulgação, Tratamento das Divulgações, Comitê de Recursos, Aplicação dos Regulamentos e Entrada em Vigor), cada um dos quais é fundamentado por subcláusulas ou enunciados numerados. A linguagem é formal, até mesmo rígida, consistindo em declarações ou afirmações do que constitui (ou não constitui) comportamento apropriado em relação ao CI (por exemplo, linguagem do tipo "não fazer" ou "o pessoal deverá").

Em contraste, a política de Waterloo, introduzida em 1991 e alterada em 2000, é muito mais longa, com 1799 palavras, e mais frouxamente estruturada; ela inclui apenas quatro subcategorias (Preâmbulo, Filosofia Geral e Procedimentos, Exemplos, Desenvolvimento de Diretrizes e Procedimentos sobre Conflito de Interesses). A linguagem é muito menos formal (sem artigos ou cláusulas numeradas) e mais facilmente compreensível; além disso, o documento de Waterloo consiste em frases e parágrafos mais longos. O estilo e o vocabulário permitem maior interpretação e exigem que o leitor reflita sobre as questões, em vez de simplesmente cumprir regras e procedimentos detalhados.

Preâmbulo e Filosofia Geral

A maioria das políticas institucionais começa com um preâmbulo ou introdução que declara o objetivo e estabelece o tom ou a filosofia geral do documento. Tanto as políticas de CI de Montreal quanto as de Waterloo afirmam a intenção de fornecer regulamentações adequadas para o pessoal universitário a fim de proteger tanto os indivíduos quanto a instituição. Mais explicitamente, a política de Montreal aplica-se ao "pessoal docente e não docente", enquanto a política de Waterloo aplica-se a "docentes e membros do corpo administrativo"; outras políticas de CI de universidades canadenses por vezes incluem estudantes ou "todos os membros da universidade" em seu escopo (16). É interessante notar que a política de Waterloo também inclui uma definição simples de CI em seu preâmbulo, afirmando que um

[3] Essa política esteve, até o verão de 2007, disponível no site da Universidade (em formato PDF) tanto em francês quanto em inglês, embora apenas o documento em francês seja juridicamente vinculante. Para facilitar a comparação, recorremos à versão em inglês da política, arquivada com os autores e apresentada no Apêndice 1.

CI “existe quando um membro da Universidade está ou pode estar em posição de utilizar pesquisa, conhecimento, autoridade ou influência para ganho pessoal ou familiar ou para beneficiar outros em detrimento da instituição” (17).

Fica claro, nos preâmbulos das políticas de Montreal e Waterloo, que o objetivo é mitigar os riscos de CI, particularmente a perda de objetividade, que pode resultar em pesquisa enviesada, e a erosão da imparcialidade percebida e real, bem como da confiança no pessoal e na instituição. A proteção do pessoal e da instituição deve ser alcançada por meio da salvaguarda e do respeito a um conjunto de valores. Por exemplo, a política de Montreal afirma, no Preâmbulo, que “Para assegurar transparência e integridade, ao mesmo tempo em que respeita a autonomia da universidade, a *Université de Montréal* decidiu adotar regulamentação para evitar situações de conflito de interesses e, quando necessário, proteger tanto o pessoal universitário quanto a própria instituição” (18). Os principais valores aqui são a autonomia (da instituição), a transparência e a integridade do pessoal.

A política de CI de Waterloo destaca de modo semelhante a importância da integridade. “Qualquer que seja a natureza das atividades externas ou relações, a Universidade espera que cada um de seus membros — docentes, funcionários, estudantes ou dirigentes — atue de maneira consistente com um alto padrão de integridade e comportamento ético” (17). Além disso, ela delineia um número maior de valores, como o comportamento ético, a reputação da universidade e a importância de “transferir conhecimento, descobertas e tecnologia para a sociedade em seu benefício” (17). Para promover tais valores, a política de Waterloo observa que optou por regulamentação para evitar CI que possam prejudicar os objetivos da universidade; no entanto, também estipula que a mera existência de um CI não implica que uma atividade deva ser proibida. Buscar aconselhamento e determinar o comportamento apropriado em uma situação específica permite que a universidade e o indivíduo gerenciem adequadamente o CI.

Embora haja ampla sobreposição nos valores apresentados por ambas as universidades, Waterloo estabelece muito mais princípios em sua política. Essa abordagem baseada em princípios expõe a justificativa fundamental, a razão pela qual é importante que a universidade tenha uma política de CI. Ela também estabelece um quadro para deliberação e interpretação com relação a diversas situações. Os procedimentos são apresentados na seção intitulada “Filosofia Geral e Procedimentos”, que incentiva a reflexão e o diálogo no campus para promover a compreensão e o gerenciamento adequados dos CI. Isso oferece maior margem para tomada de decisão e ação do que a abordagem procedimental mais rigorosa e rígida da política de Montreal.

A abordagem de Waterloo evita diretivas prescritivas, como afirmações de que o pessoal ‘deve’ negociar ou divulgar informações, como se encontra na política de Montreal. Em vez disso, a política de Waterloo enfatiza que o CI é suficientemente importante para ser gerenciado ou evitado, “de modo que os membros deveriam, por iniciativa própria, tomar a iniciativa de divulgar conflitos ou situações potenciais de conflito de interesses”. Dessa forma, a universidade busca promover transparência, responsabilidade, negociação aberta e consenso. Esse estilo mais inspiracional visa incentivar a participação voluntária em vez da mera adesão a regras, e também constitui um endosso ou expressão de confiança na conduta ética dos empregados. Em contraste, o documento de Montreal é conceitual desde o início. Ao declarar o que é a política de CI, o Preâmbulo (e o restante da política) é sucinto e inequívoco e evita qualquer questionamento filosófico sobre a natureza do CI. Ele especifica a intenção e limita a interpretação por meio do uso de declarações claras e diretivas como ‘não’, ‘o pessoal deverá evitar’ ou ‘o pessoal estará obrigado a’.

Os processos ou mecanismos estabelecidos por essas duas universidades para lidar com CI são consistentes com e refletem o estilo de suas políticas. Embora ambas afirmem que a divulgação é necessária, Montreal exige que o pessoal evite CI e se concentra de maneira mais restrita em instruções ao pessoal sobre o que fazer quando confrontado com CI; Waterloo exige que o pessoal evite ou gerencie CI dependendo da situação e explica por que tal processo é importante. Esta última, evidentemente, oferece uma abordagem mais flexível e adaptável. As consequências dessas diferenças de abordagem tornam-se mais evidentes com um exame mais atento das regras gerais das duas políticas. Mas, antes de examinar as regras, é importante analisar mais de perto os meios pelos quais as duas políticas definem e explicam o CI.

Definições

Pode-se argumentar que muitos indivíduos no meio acadêmico pensam em CI em relação a escândalos na prática médica ou a relações impróprias com a indústria farmacêutica, por exemplo, no caso Jesse Gelsinger nos Estados Unidos ou nos casos Olivieri e Healey no Canadá (19,20). No entanto, muitos CI ocorrem sem qualquer desfecho dramático ou atenção da mídia. Para identificar adequadamente todos os tipos de CI, é evidentemente importante que as políticas incluam uma definição de CI, bem como um léxico da terminologia utilizada ao longo do documento (21).

A política de Montreal não fornece uma definição explícita de CI, nem define outros conceitos importantes como CI potencial ou aparente; em vez disso, apresenta uma lista de exemplos nos quais um "conflito de interesses pode surgir" para os membros do pessoal. Essa falha em definir conceitos-chave exemplifica como mesmo uma política aparentemente muito legalista (em termos de linguagem e estilo) pode não ser "uniformemente legalista" ou um ajuste perfeito às categorias que propusemos; ela também, contudo, aponta para fragilidades importantes em termos da estrutura e do conteúdo dessa política. A política de Waterloo, por outro lado, fornece uma definição curta de CI no início (no Preâmbulo) e uma definição mais longa no meio do documento. Como mencionado anteriormente, a primeira definição diz o seguinte: "Um conflito de interesses, ou um potencial conflito de interesses, existe quando um membro da Universidade está ou pode estar em posição de usar pesquisa, conhecimento, autoridade ou influência para ganho pessoal ou familiar ou para beneficiar outros em detrimento da instituição." À parte a menção à instituição, tal definição é bastante padrão, ainda que não abrangente. Por exemplo, a definição omite referência a CI aparente. Por outro lado, a segunda definição na política de Waterloo é mais ampla e define, com algum detalhamento, o CI individual (bem como o CI institucional e o conflito de comprometimento).

> Conflitos de interesse *individuais* frequentemente derivam direta ou indiretamente de oportunidades de participação em pesquisa financiada externamente e de uma interação subsequente entre os resultados da pesquisa e os interesses pessoais ou financeiros de um membro do corpo docente. Tais situações frequentemente colocam membros do corpo docente e do pessoal em posição de gerenciar contratos, selecionar equipamentos e suprimentos, envolver estudantes de pós-graduação em pesquisas patrocinadas ou desempenhar funções administrativas que exigem o mais alto grau de integridade e honestidade. Mesmo a aparência de um conflito aparente pode ter um impacto negativo sobre a Universidade e o indivíduo aos olhos da comunidade. (17)

Embora essa definição seja mais ampla do que a primeira, ela pode não ser considerada suficientemente abrangente, pois se concentra sobretudo em CI financeiros. Mas, então, qual seria uma definição apropriada de CI? Existe uma vasta literatura sobre o que deveria constituir uma definição precisa de CI. No entanto, apesar de um amplo acordo filosófico sobre os elementos centrais do CI, permanece o debate acerca de saber se o cerne da questão reside no risco de corromper o julgamento individual ou no risco aos interesses do cliente ou da instituição (22). Deixaremos esses debates de lado e apenas sugerimos que qualquer definição deve ser simples de compreender, mas suficientemente abrangente e ampla para captar as principais situações de CI. Os diversos tipos de CI — CI real, potencial e aparente — talvez sejam melhor ilustrados ou descritos por meio de exemplos específicos.

Antes de examinar os exemplos específicos mencionados nos dois documentos universitários sobre CI (ver a seção seguinte), devem ser considerados os conceitos de CI institucional e de conflito de comprometimento abordados na política da Waterloo. O conflito de comprometimento é definido na política como "qualquer atividade ou empreendimento externo que coloque um indivíduo em uma posição que: interfira ou impeça o cumprimento de suas responsabilidades universitárias, conforme definidas pelo contrato de trabalho do indivíduo". Em termos gerais, o conflito de comprometimento pode ser entendido como "o termo guarda-chuva para questões centradas na alocação de tempo e energia para cumprir três papéis acadêmicos primários: ensino, pesquisa e serviço público" (23). Na prática, um membro do corpo docente pode estar comprometido com um número excessivo de atividades de pesquisa e de serviço público e não dedicar tempo suficiente ao ensino, resultando em um conflito entre interesses externos e responsabilidades e compromissos profissionais ou acadêmicos primários. Em nome da simplicidade, o conflito de comprometimento pode ser ilustrado por meio de exemplos e integrado a uma definição geral e abrangente de CI.

No que diz respeito ao CI institucional, a literatura em geral reconhece tratar-se de uma questão que deve ser analisada mais aprofundadamente e incluída em políticas de CI (24). O relatório da *Association of American Universities* oferece alguns esclarecimentos sobre esse tema, com a seguinte definição de CI institucional:

> Um conflito financeiro de interesse institucional pode ocorrer quando a instituição, qualquer um de seus membros da alta administração ou curadores, ou um departamento, faculdade ou outra subunidade, ou uma organização relacionada (como uma fundação universitária), possui uma relação externa ou interesse financeiro em uma empresa que, por sua vez, tem um interesse financeiro em um projeto de pesquisa de um membro do corpo docente. Dirigentes seniores ou curadores também podem ter conflitos quando atuam em conselhos de administração (ou mantêm outra relação oficial) com organizações que possuem transações comerciais significativas com a universidade. A existência (ou aparência) de tais conflitos pode levar a vieses reais ou à suspeita de possíveis vieses na avaliação ou na condução da pesquisa na universidade. Se não forem avaliados ou gerenciados, esses conflitos podem resultar em escolhas ou ações que sejam incongruentes com as missões, obrigações ou valores da universidade (25).

No entanto, é preciso notar que o CI institucional está frequentemente entrelaçado com o CI individual e, como tal, acaba sendo regulado por meio da política central de CI da universidade. Vale questionar, contudo, se as normas relativas ao CI institucional deveriam ser incluídas nas políticas centrais de CI, que muitas vezes são redigidas para orientar o comportamento de membros individuais do corpo docente, do pessoal ou dos estudantes.

Todos os membros do corpo docente e do pessoal universitário têm responsabilidade pelos interesses de sua instituição? A resposta óbvia a essa pergunta é "sim"; ainda assim, na prática, as coisas são um pouco mais complexas.

Como o CI institucional geralmente surge no âmbito das atribuições do pessoal administrativo e é de sua responsabilidade — sobretudo de administradores seniores, como diretores ou vice-reitores —, a gestão desses CI costuma estar fora do alcance da maioria dos membros da comunidade universitária. Sendo assim, esses conflitos provavelmente deveriam ser tratados em uma política separada, voltada especificamente ao pessoal administrativo. Isso permitiria que formuladores de políticas — assim como a comunidade universitária em geral — reconhecessem e distinguissem entre CI institucionais e individuais; também poderia possibilitar a formulação e a comunicação de políticas de CI mais simples e mais eficazes para as partes interessadas relevantes. A *McMaster University* é um exemplo de instituição que possui uma política separada destinada ao pessoal não docente e ao pessoal administrativo, e que se concentra, em grande medida, no CI institucional (26).

Exemplos

Um CI individual — seja ele real, aparente ou potencial — ainda é um conceito de algum modo abstrato e, por isso, exemplos são importantes para fornecer uma compreensão prática da natureza e do alcance do CI. Os exemplos presentes nas políticas de CI são, naturalmente, seletivos e representativos, e não exaustivos. Além disso, embora muitas políticas de CI possam ter um tom e uma estrutura legalistas, a gestão do CI continua sendo um desafio ético que não pode ser capturado inteiramente por meio de formulações jurídicas ou de exemplos.

Os exemplos na política da Waterloo abrangem diversas situações e são organizados nas seguintes categorias: favorecimento de interesses externos para ganho pessoal; uso inadequado de pessoal, recursos ou bens da universidade; uso inadequado de informações; conflito de comprometimento; e envolvimento inadequado em processos de nomeação. Esses exemplos são comparáveis, em termos de conteúdo, aos encontrados na política de Montreal, embora difiram em estilo e forma. Por exemplo, na política de Montreal, os Artigos 3.1a) a 3.1d) apresentam exemplos de possíveis CI que podem surgir por meio de interações com empreendimentos externos. O Artigo 3.1a) observa que um "conflito de interesse pode surgir em casos em que um membro do pessoal: direta ou indiretamente tenha interesse monetário ou de outra natureza em um empreendimento externo que mantenha ou possa vir a manter relações com a Universidade". Nesse exemplo, os empreendimentos são, muito provavelmente, interpretados como empresas com fins lucrativos, como companhias farmacêuticas ou outras empresas de tecnologia. No entanto, não fica claro se organizações não governamentais ou entidades filantrópicas estariam incluídas e, assim, o termo "empreendimento" pode limitar indevidamente o alcance da política. O vocabulário utilizado em uma política deve ser preciso, mas não excessivamente restritivo ou, pior ainda, enganoso.

Uma diferença importante entre as políticas da Waterloo e de Montreal é que os exemplos apresentados na primeira são descritos com muito mais detalhe e incluem uma gama mais ampla de CI típicos. Os redatores da política da Waterloo selecionaram exemplos que demonstram condutas claramente irresponsáveis, isto é, "conflitos de manchete". Ou seja, escolheram exemplos que aparecem com mais frequência na mídia, como "direcionar o programa de pesquisa financiado pelo governo de um membro do corpo docente para atender às necessidades de pesquisa ou desenvolvimento de uma empresa privada na qual o membro do corpo docente tenha interesse financeiro ou de outra natureza" (17).

Cabe observar que a maioria dos exemplos em ambas as políticas diz respeito a CI financeiros, especialmente aqueles que surgem da colaboração de pesquisadores com o setor privado. Embora se trate de uma questão importante, muitos CI no contexto universitário não são de natureza financeira (16). Por exemplo, um estudante pode estar em situação de CI se, ao atuar como assistente de ensino, for solicitado a avaliar a prova de um amigo, como já foi relatado na *Université de Montréal* (27). Também podemos encontrar um CI não financeiro quando um membro do pessoal utiliza informações confidenciais adquiridas no curso de atividades universitárias para promover interesses pessoais, por exemplo, no que diz respeito às suas próprias atividades políticas ou às de membros da família.

Além disso, embora as relações universidade-indústria que suscitam preocupações quanto a CI possam ser mais comuns nas ciências aplicadas (como farmacologia, medicina ou engenharia), isso não significa que CIs não ocorram em outras faculdades ou departamentos. Para que um exemplo em uma política geral de CI seja útil e relevante para todo o pessoal, ele deve ser adaptado ao contexto universitário geral. É evidente que a comunidade universitária não é homogênea e que exemplos de CI em faculdades de direito podem diferir daqueles que surgem em escolas de medicina ou nas ciências sociais e humanas.

Uma combinação criteriosa da linguagem precisa da política da Waterloo com o escopo mais abrangente dos casos presentes na política de Montreal pode ser uma abordagem útil. (A linguagem precisa da Waterloo, que em certo sentido é legalista, e o escopo abrangente de Montreal, que em certo sentido é inspiracional, exemplificam ainda mais a fluidez dessas duas categorias.) Esse é o caso da política de CI da *Dalhousie University*, na qual os exemplos assumem a forma, por exemplo, de: "Casos em que um membro da universidade conduz ou participa de um projeto de pesquisa que possa afetar seus interesses financeiros ou os de um empreendimento relacionado" (28). Esse exemplo não restringe sua explicação a um tipo específico de empreendimento nem limita o alcance da definição; deixa margem para interpretação sem ser excessivamente vago; e é relevante para diversos contextos universitários, tanto nas humanidades e ciências sociais quanto nas ciências básicas ou aplicadas.

Regras

As regras delineadas na política de CI de Montreal (18) obrigam o pessoal universitário a "evitar qualquer situação que possa implicar a escolha entre interesses pessoais, monetários ou outros, e os da Universidade" (Artigo 2.1). Nos casos em que o CI não possa ser evitado, qualquer CI real, potencial ou percebido deve ser divulgado a um comitê responsável quando estiverem envolvidos docentes, ou ao chefe da unidade nos casos que envolvam pessoal não docente (Artigos 2.2 e 2.3). Nos casos em que a pessoa que deseja fazer a divulgação esteja em CI com seu chefe de unidade ou com um membro do comitê, ela pode encaminhar o formulário de divulgação a um comitê de apelação. Em contraste, a política da Waterloo solicita que o indivíduo divulgue todos os CI reais ou potenciais a seus supervisores imediatos e busque aconselhamento junto a essas pessoas. Ambas as partes devem chegar a um acordo para monitorar, evitar ou gerenciar a situação.

O regime rígido e formal "baseado em regras" de Montreal parece mais propenso a ser problemático ou difícil em sua aplicação prática. A exigência estrita de que o pessoal evite qualquer CI (antes mesmo da divulgação) parece mais simples do que o processo adotado pela Waterloo. A evitação e a prevenção são priorizadas em detrimento da discussão e da avaliação, uma resolução que pode ser particularmente apropriada no contexto de "interesses financeiros significativos", supondo que seja possível fornecer uma definição clara desses interesses. No entanto, uma política que exige que o pessoal primeiro evite todos os

CI pode ser irrealista ou, pior ainda, incoerente. Estritamente falando, se o pessoal deve evitar todos os CI, parece haver pouco sentido em discutir posteriormente a divulgação. O Artigo 2.1 da política de Montreal teria sido melhor redigido como "Todo o pessoal universitário deverá, *na medida do possível*, evitar qualquer situação…".

Em um pequeno departamento, por exemplo, pode ser difícil ou mesmo impossível encontrar avaliadores completamente imparciais, de modo que CI em processos de comitê são inevitáveis. Além disso, ao afirmar a necessidade de evitar todas as situações de CI, os indivíduos podem ser desencorajados a divulgar questões que não conseguem evitar, passando assim a gerir o CI sozinhos, sem apoio ou aconselhamento. Por fim, um CI — especialmente quando potencial ou aparente — muitas vezes pode ser gerenciado, desde que exista um sistema que incentive a divulgação, a avaliação e o diálogo. A política de Montreal parece não deixar espaço para tal nuance.

Considere o seguinte exemplo: um professor decide incluir, nas leituras obrigatórias de uma disciplina, um livro de sua própria autoria, em razão do ganho financeiro que advirá dos royalties, em vez de recomendar ou exigir um texto alternativo ou mais apropriado. Essa situação constitui um CI real, porque os interesses financeiros do professor influenciam indevidamente o exercício objetivo de seu dever, isto é, fornecer o texto mais apropriado para os estudantes. Se, por outro lado, o livro do professor for o melhor material disponível para os estudantes e fosse escolhido independentemente de o professor receber royalties, a situação torna-se mais aparente do que real. Preocupada com o CI aparente ou potencial, a universidade poderia optar por adotar medidas rigorosas ou mesmo coercitivas e proibir o uso desse livro. Por outro lado, a universidade (ou o professor) poderia optar por gerenciar o conflito doando os royalties a um fundo estudantil ou a uma organização beneficente.[4]

Uma política que proíba estritamente os professores de utilizar seus próprios livros em seus cursos poderia prevenir CI reais e aparentes, mas também constituiria uma restrição significativa à liberdade acadêmica (por exemplo, a liberdade de escolher materiais didáticos apropriados) e poderia prejudicar os estudantes, que deixariam de ler um texto que poderia ser bastante adequado. Além disso, uma política tão rígida deixa pouco ou nenhum espaço para a consideração de alternativas potencialmente criativas para o gerenciamento de CI, como discutir a questão com os estudantes a fim de chegar a uma solução compartilhada (por exemplo, a doação dos royalties a uma instituição de caridade); perde-se, assim, uma oportunidade pedagógica potencialmente valiosa.

No exemplo anterior, o gerenciamento do CI caso a caso permitiria uma solução mais personalizada, que poderia ser vantajosa tanto para o professor quanto para os estudantes. A abordagem de gerenciamento de CI caso a caso é mais adequada a condições e recursos em constante mudança; além disso, pode fomentar maior consenso sobre o gerenciamento de CI entre o pessoal universitário. Em tal situação, pode ser mais realista e prático optar pela divulgação para gerenciar o CI. No entanto, essa abordagem caso a caso provavelmente também exige muito mais discussão prévia sobre CI e estratégias apropriadas de gerenciamento e, portanto, pode ser mais complexa e custosa (em termos de tempo) do que a exigência de seguir regulamentações universitárias mais rígidas que determinam que os indivíduos evitem todos os CI. Por fim, assim como no caso de interesses financeiros significativos, pode haver alguns tipos de CI que simplesmente precisam ser proibidos.

Nas decisões sobre a escolha de leituras obrigatórias para disciplinas, CI também pode surgir por razões outras que não o interesse financeiro; por exemplo, o avanço da reputação

[4] Agradecemos a Chris MacDonald por compartilhar este exemplo útil.

acadêmica de um professor decorrente do uso de seu próprio livro em vez de um texto alternativo ou mais adequado. O interesse pela própria reputação é perfeitamente normal e aceitável; o desafio é garantir que ele não influencie indevidamente os deveres profissionais. No entanto, é extremamente difícil medir a influência que a reputação pode exercer sobre o comportamento profissional (em comparação com interesses financeiros) e, assim, chegar a uma solução direta. Em vez disso, discussões sobre integridade acadêmica tendem a ser um meio mais produtivo de sensibilizar o corpo docente para os diversos interesses que podem gerar CI.

A divulgação é uma parte padrão do processo para lidar com CI e um meio pelo qual as universidades podem promover integridade e transparência. De fato, tanto as políticas de CI de Waterloo quanto as de Montreal afirmam isso desde o início. Contudo, pesquisas psicológicas recentes levantam questões importantes sobre uma dependência excessiva de mecanismos de divulgação. Primeiro, há evidências de que indivíduos em CI frequentemente são incapazes de prever a extensão em que um CI pode influenciar seu julgamento profissional (29); CI importantes podem não ser levados a sério e, assim, permanecer sem divulgação. Segundo, a divulgação pode muito bem ser insuficiente e até levar a um viés adicional nas decisões. Em vez de fornecer as informações necessárias para avaliar de forma justa um interesse, outros indivíduos envolvidos na tomada de decisões e na gestão de CI podem subestimar a medida em que o conflito persiste (30).

Como frequentemente reconhecido na literatura, estar em CI não é, em si, antiético, se devidamente gerido. É importante promover um "equilíbrio de interesses válidos" (31). Tal equilíbrio deve, contudo, começar com transparência, por meio de regras de política que incentivem a divulgação para possibilitar a construção de consenso adequada e alcançar compromissos plausíveis entre funcionários, corpo docente, estudantes e a administração universitária. Não é suficiente, como no caso da política de Montreal, exigir a divulgação sem fornecer as ferramentas necessárias para gerir CI quando a divulgação se mostra insuficiente. Em vez disso, argumentamos que — como incentivado na política de Waterloo — devem ser promovidas discussões mais inclusivas e transparentes, bem como consulta e exploração de arranjos adequados, para ajudar o corpo docente a identificar e gerir CI.

Procedimentos

Ambas as políticas de Montreal e de Waterloo descrevem a forma como o pessoal universitário deve proceder para gerir ou resolver CI. A política de Waterloo afirma que "qualquer membro da comunidade universitária com um conflito ou potencial conflito deve buscar o aconselhamento e a orientação de seu supervisor imediato e divulgar os detalhes a esse indivíduo" (17). O supervisor então analisará a situação para determinar se pode haver um CI real, atual ou potencial. O supervisor e o membro do pessoal universitário concordarão quanto às alternativas ou opções para lidar com o CI e, por fim, determinarão um curso de ação. A abordagem ou decisão acordada será então documentada. Caso a negociação não resulte em consenso, o caso será encaminhado para instâncias superiores na linha de gestão.

Waterloo não utiliza um processo ou estrutura de comitê para avaliar casos de CI. Em vez disso, o processo envolve negociação com o supervisor ou diretor da unidade. Isso pode ser criticado como excessivamente permissivo. Em tese, supervisores podem estar em CI com seus subordinados. Além disso, embora os supervisores possam ser academicamente bem qualificados e ter experiência em gestão, podem não possuir as habilidades de negociação, a formação, a expertise ou a familiaridade com diferentes casos de CI necessárias para avaliar a situação e oferecer recomendações adequadas. O processo em Montreal parece ser mais direto: mais de uma pessoa considera a questão e há um comitê formal de recursos que revisa

todos os CI particularmente problemáticos. Tal processo institucional poderia ser ainda mais objetivo se o comitê fosse completamente externo à unidade na qual o CI surgiu. Contudo, como já observado no caso de Waterloo, os comitês de CI de Montreal também podem sofrer com formação inadequada ou com falta de conhecimento sobre como avaliar de maneira justa e eficaz os casos de CI encontrados em seus departamentos. Assim, os comitês podem parecer oferecer uma supervisão eficaz quando, na realidade, ficam aquém desse objetivo. Para ser eficaz, um comitê deve não apenas ter conhecimento de seu departamento específico, a fim de compreender a importância de influências externas particulares em seu campo de estudo, como também possuir entendimento das abordagens éticas relevantes para a gestão de CI.

Disponibilidade

Para serem eficazes na orientação ou regulação do comportamento de docentes, funcionários ou estudantes, as políticas universitárias de CI devem ser facilmente acessíveis; uma política não pode funcionar se os indivíduos a que se destina desconhecem sua existência. Meios comuns de divulgação de políticas universitárias incluem: a inclusão de informações sobre políticas em manuais de funcionários e estudantes; o envio individual de documentos específicos; e a disponibilização das políticas em sites institucionais. A limitação evidente dessas abordagens é seu caráter passivo; não há incentivo para que docentes, funcionários e estudantes — pessoas que frequentemente já estão muito ocupadas com uma série de outras atividades — leiam a documentação que recebem ou procurem esse tipo de informação online. A acessibilidade das políticas de CI, por si só, é insuficiente para sua implementação eficaz. É fundamental também promover a conscientização sobre a importância do CI e sobre a necessidade de seguir ou adotar práticas consistentes com as diretrizes institucionais pertinentes.

As políticas de CI de Montreal e de Waterloo estão ambas disponíveis online em seus respectivos sites universitários. A política de CI de Montreal pode ser encontrada na página de Recursos Humanos (18) e em uma página que lista todos os Documentos Oficiais da Universidade. A política de Waterloo está localizada nas páginas do Secretariado da Universidade (seção de Políticas) e do Escritório de Ética em Pesquisa (Diretrizes e Políticas) (17). Embora ambos os documentos de Montreal e Waterloo estejam facilmente disponíveis (isto é, não estejam ocultos em subpáginas obscuras, pouco prováveis de serem visitadas por membros da comunidade universitária), muitas outras políticas canadenses de CI não são tão prontamente acessíveis (16).

Conclusões & Recomendações

Neste artigo, examinamos as diferentes abordagens de governança, os fundamentos filosóficos e os estilos de duas políticas universitárias de CI: uma da *Université de Montréal*, de caráter legalista em sua forma, e outra da *University of Waterloo*, de natureza mais inspiradora. (A Tabela 1 resume as principais diferenças e semelhanças entre essas duas políticas.)

Tabela 1: Comparando Políticas

	Université de Montréal	***University of Waterloo***
Style	Altamente estruturado, vocabulário formal	Frases & parágrafos longos, vocabulário simples
Preâmbulo & filosofia geral	Os servidores devem evitar CI	Os servidores devem evitar ou gerir CI
Definições	Sem definição	Múltiplas definições

Examplos	Múltiplos, simples	Detalhados, casos clássicos
Regras	Simples, formais e rígidas: se o CI não puder ser evitado, então deve ser divulgado	Complexas: divulgar o CI ao chefe da unidade e então avaliar se deve ser gerido ou evitado
Procedimentos de resolução	Comitê burocrático	Negociação com o supervisor da unidade
Disponibilidade	Facilmente disponível por meio do website	Facilmente disponível por meio do website

Não buscamos aqui desenvolver uma política universitária ideal de CI. Como mencionado desde o início, a diversidade das culturas e histórias institucionais das universidades provavelmente compromete a utilidade de uma abordagem única e padronizada para o desenvolvimento de políticas. Algumas universidades podem legitimamente optar por políticas de CI mais ou menos inspiracionais ou legalistas em estilo; ou podem buscar combinar elementos de ambas as abordagens em um documento híbrido que reflita sua cultura institucional específica. O que nossa comparação oferece, sugerimos, é uma descrição clara das forças e fraquezas de cada abordagem. As recomendações a seguir, algumas das quais podem parecer simples bom senso, são nossas opiniões fundamentadas após uma análise detalhada de duas políticas de CI (Montreal e Waterloo) e uma análise mais geral de políticas em 13 universidades canadenses (16). Essas recomendações destinam-se a informar e orientar docentes e administradores envolvidos no processo de elaboração ou atualização de políticas universitárias de CI.

A política deve ser concisa, como frequentemente é a vantagem de políticas mais legalistas como a de Montreal; um documento longo provavelmente será ignorado por funcionários e estudantes ocupados. No entanto, para facilitar a compreensão e a adesão, ***a política deve ser legível*** e evitar um vocabulário jurídico rígido, frequentemente opaco até mesmo para um público instruído. Em vez disso, uma linguagem simples e clara, como a encontrada na política de Waterloo, facilitaria a compreensão das principais questões e procedimentos. ***O preâmbulo é um ponto de partida importante*** para construir tal compreensão, pois destaca os principais valores e objetivos da política. É essencial afirmar claramente, como faz a política de Waterloo, por que é importante cumprir tal política. Essa abordagem pode contribuir para maior diálogo e construção de consenso quanto à gestão adequada de CI.

Uma definição clara de CI é essencial. Ela deve ser relevante e atual; suficientemente clara e abrangente para se aplicar e abarcar CI potenciais, aparentes e reais; e capaz de distinguir conflitos de comprometimento. ***Exemplos também são importantes***, pois acrescentam uma compreensão mais prática ou concreta dos diversos tipos de CI que podem surgir na diversidade que caracteriza o ambiente universitário. ***As regras sobre como gerir CI devem ser claras e concisas***. É importante lembrar que regimes mais rígidos e formais baseados em regras podem apresentar problemas reais em sua aplicação prática; como no caso da política de Montreal, um foco na proibição ou evitação de CI pode implicar que CI inevitáveis ou gerenciáveis acabem sendo ocultados, frustrando assim o propósito da política. A gestão de CI caso a caso pode oferecer uma melhor forma de levantar questões e fomentar maior consenso entre o corpo funcional e a universidade. Ainda assim, certos tipos de CI, isto é, interesses financeiros significativos ou CI institucionais, podem ser melhor tratados por meio de diretrizes formais ou legalistas que ofereçam pouca margem para interpretação; permanece em aberto, contudo, se essas questões deveriam ser tratadas por políticas específicas separadas ou como parte de políticas universitárias gerais de CI.

Os procedimentos para a resolução de CI devem assegurar imparcialidade. O indivíduo ou comitê que avalia todas as divulgações não deve estar envolvido no CI. Se houver recursos disponíveis, um comitê de revisão externo seria o ideal. No entanto, há uma ressalva importante: o comitê de revisão também deve possuir as habilidades de negociação, o treinamento, a expertise e a familiaridade necessárias com diversos casos de CI para avaliar adequadamente a situação. Em nossa experiência (Williams-Jones) com diversos comitês, tal expertise invariavelmente falta, e o processo torna-se essencialmente burocrático. Por fim, ***a política deve ser acessível a todos os membros da comunidade universitária*** por meio, no mínimo, de sua publicação em uma página de destaque do website principal da universidade (por exemplo, nas páginas de Recursos Humanos e Pesquisa). Além disso, quando novos docentes ou funcionários são contratados, devem receber informações sobre CI (incluindo a política universitária) como parte de seus materiais de orientação. Sem tal acessibilidade, não se pode esperar que as políticas orientem o comportamento ou tenham impacto útil na gestão de CI.

Uma política de CI é um componente necessário para promover o comportamento ético, mas está longe de ser suficiente (29). Portanto, é essencial que os membros das instituições não apenas sejam educados sobre o conteúdo das diversas políticas, mas que os administradores ajudem a fomentar uma cultura ética na qual as políticas de CI sejam reconhecidas, debatidas, compreendidas e, por fim, respeitadas. Assim como no ambiente empresarial, a conformidade com uma política pode ser promovida por uma cultura de ética (32). Sugerimos, assim, que políticas "boas" de CI são um elemento fundamental para promover transparência e integridade e para possibilitar o desenvolvimento de uma cultura de ética suficientemente robusta para gerir o número crescente de situações de CI que ocorrem no ambiente universitário.

Referências

1. Campbell EG, Weissman JS, Ehringhaus S, et al. Institutional academic industry relationships. JAMA. 2007;298(15):1779-86.
2. Coyne J. Lessons in conflict of interest: The construction of the martyrdom of David Healy and the dilemma of bioethics. American Journal of Bioethics. 2005;5(3):W16.
3. Sugarman SD. Conflicts of interest in the roles of the university professor. Theoretical Inquiries in Law. 2005;6(1):255-76.
4. MacDonald C, McDonald M, Norman W. Charitable conflicts of interest. Journal of Business Ethics. 2002;39(1-2):67-74.
5. Lewis S, Baird PA, Evans RG, et al. Dancing with the porcupine: Rules for governing the university-industry relationship. Canadian Medical Association Journal. 2001;165(6):783-5.
6. Lipton S, Boyd EA, Bero LA. Conflicts of interest in academic research: Policies, processes, and attitudes. Accountability in Research. 2004;11(2):83-102.
7. Resnik DB, Shamoo AE. Conflict of interest and the university. Accountability in Research. 2002;9(1):45-64.
8. Perlis RH, Perlis CS, Wu Y, Hwang C, Joseph M, Nierenberg AA. Industry sponsorship and financial conflict of interest in the reporting of clinical trials in psychiatry. American Journal of Psychiatry. 2005;162(10):1957-60.
9. Public Health Service. Responsibility of Applicants for Promoting Objectivity in Research for Which PHS Funding is Sought. Washington, D.C.: Public Health Service; Jul 1995.
10. Tereskerz P. Research accountability and financial conflicts of interest in industry sponsored clinical research: A review. Accountability in Research. 2003;10(3):137-58.
11. Cho MK, Shohara R, Schissel A, Rennie D. Policies on faculty conflicts of interest at US universities. JAMA. 2000;284(17):2203-8.

12. Ogbogu U. The regulation of conflicts of interest in the Canadian stem cell research environment. Health Law Review. 2007;16:41-55.
13. CIHR, NSERC, SSHRC. Tri-Council Policy Statement: Ethical Conduct for Research Involving Humans. Ottawa; 2010.
14. Krimsky S. Science in the Private Interest: How the Lure of Profits Has Corrupted the Virtue of Biomedical Research. Lanham, MD: Rowman & Littlefield; 2003.
15. Krimsky S, Rothenberg LS. Conflict of interest policies in science and medical journals: Editorial practices and author disclosures. Science and Engineering Ethics. 2001;7(2):205-18.
16. Williams-Jones B, MacDonald C. Conflict of interest policies at Canadian universities: Clarity and content. Journal of Academic Ethics. 2008;6(1):79-90.
17. University of Waterloo. Conflict of Interest. Waterloo: University of Waterloo; Apr 1991. Report #69.
18. Université de Montréal. Règlement sur les conflits d'intérêt. Montréal, QC. 1993.
19. Koch T. Absent virtues: The poacher becomes gamekeeper. Journal of Medical Ethics. 2003;29(6):337-42.
20. Schafer A. Biomedical conflicts of interest: A defence of the sequestration thesis–learning from the cases of Nancy Olivieri and David Healy. Journal of Medical Ethics. 2004;30(1):8-24.
21. Owen M. Conflict of interest policy development: Some practical challenges in developing conflict of interest policies for research institutions. In: Duval G, editor. Conference on Conflicts of Interest in Research – Summary of Proceedings. Toronto, ON; 22-23 Feb 2007. p. 9-10.
22. Norman W, MacDonald C. Conflict of interest. In: Brenkert G, Beauchamp TL, editors. Oxford Handbook of Business Ethics. Oxford: Oxford University Press; 2009. p. 441-70.
23. Campbell TID. Public policy for the 21st Century: Addressing potential conflicts in university-industry collaboration. Review of Higher Education. 1997;20(4):357-79.
24. Hasselmo N. Individual and institutional conflict of interest: Policy review by research universities in the United States. Science and Engineering Ethics. 2002;8(3):421-7.
25. AAU. Report on Individual and Institutional Financial Conflict of Interest. Washington, D.C.: Association of American Universities; 1 Oct 2001.
26. McMaster University. Conflict of Interest Policy for Non-Academic Staff and Academic Administrators. Hamilton: McMaster University; Mar 2002.
27. Gerbet T. Corriger son ami. Quartier Libre. 14 Feb 2007.
28. Dalhousie University. Policy on Conflict of Interest. Halifax: Dalhousie University; Jun 2002.
29. Elliott KC. Scientific judgment and the limits of conflict-of-interest policies. Accountability in Research. 2008;15(1):1-29.
30. Cain DM, Loewenstein G, Moore DA. Coming clean but playing dirtier: The shortcomings of disclosure as a solution to conflicts of interest. In: Moore DA, Cain DM, Loewenstein G, Bazerman MH, editors. Conflicts of Interest: Challenges and Solutions in Business, Law, Medicine, and Public Policy. Cambridge: Cambridge University Press; 2005. p. 104-25.
31. Moore A. COI in genetics & biotechnology. In Canadian Institutes of Health Research; 2007. In: Duval G, editor. Conference on Conflicts of Interest in Research – Summary of Proceedings. Toronto, ON; 22-23 Feb 2007. p. 5-8.
32. Arjoon S. Corporate governance: An ethical perspective. Journal of Business Ethics. 2005;61:343-52.

Apêndice 1: Université de Montréal

Université de Montréal — Diretrizes, Políticas e Procedimentos Oficiais

Número: 10.23 REGULAMENTO DE CONFLITOS DE INTERESSE

Adoção (versão em Francês) 1993-06-01 CU-361-9; 2009-11-24 CU-557-6.2

PREÂMBULO

Qualquer membro do pessoal da Universidade pode ser colocado em uma situação de conflito de interesses no exercício de suas funções ou no curso de atividades externas, assim como qualquer estudante de graduação envolvido em projetos de pesquisa, qualquer estudante de pós-graduação e qualquer bolsista de pós-doutorado.

Com o objetivo de demonstrar transparência e integridade, respeitando a autonomia universitária, a *Université de Montréal* decidiu adotar regulamentos para prevenir situações de conflito de interesses e, quando aplicável, proteger tanto os indivíduos quanto a instituição. Esses regulamentos exigem que todos os membros do pessoal, estudantes de graduação envolvidos em projetos de pesquisa, estudantes de pós-graduação e bolsistas de pós-doutorado declarem quaisquer atividades suscetíveis de colocá-los em situações reais, potenciais ou aparentes de conflito de interesses. Este regulamento também estabelece os procedimentos para o tratamento dessas declarações.

Artigo 1 ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Estes regulamentos aplicam-se a

1.1 Pessoal docente e não docente.

1.2 Estudantes de graduação que participam de projetos de pesquisa, estudantes de pós-graduação e bolsistas de pós-doutorado.

Artigo 2 REGRAS

2.1 Todos os membros do pessoal da Universidade, estudantes de graduação envolvidos em projetos de pesquisa, estudantes de pós-graduação e bolsistas de pós-doutorado devem evitar colocar-se em uma situação em que possam ter de escolher entre seus interesses pessoais, pecuniários ou outros, e os interesses da Universidade.

2.2 Todos os membros do pessoal docente, estudantes de graduação envolvidos em projetos de pesquisa, estudantes de pós-graduação e bolsistas de pós-doutorado são obrigados a divulgar qualquer conflito de interesses real, potencial ou aparente ao comitê constituído para esse fim, para que medidas apropriadas possam ser tomadas a fim de salvaguardar os interesses da Universidade.

2.3 Todos os membros do pessoal não docente têm a obrigação de divulgar qualquer conflito de interesses real, potencial ou aparente ao chefe da unidade, para que medidas apropriadas possam ser tomadas a fim de salvaguardar os interesses da Universidade.

2.4 Qualquer membro do pessoal, estudante de graduação envolvido em projetos de pesquisa, estudante de pós-graduação ou bolsista de pós-doutorado que se considere em conflito de interesses com um membro do comitê da unidade ou com o chefe da unidade, conforme o caso, pode divulgar qualquer conflito de interesses real, potencial ou aparente diretamente ao Comitê de Recursos, para que medidas apropriadas possam ser tomadas a fim de salvaguardar os interesses da Universidade.

Artigo 3 CONFLITO DE INTERESSE

3.1 Sem restringir o alcance geral destes regulamentos, um conflito de interesses surge, em particular, quando um membro do pessoal, um estudante de graduação envolvido em projetos de pesquisa, um estudante de pós-graduação ou um bolsista de pós-doutorado:

a) tem interesse pecuniário ou de outra natureza, direto ou indireto, em uma empresa externa que mantém ou é suscetível de manter relações com a Universidade;

b) celebra um contrato com uma empresa externa na qual detenha interesse pecuniário ou de outra natureza, direto ou indireto;

c) orienta suas atividades de pesquisa na Universidade de modo a atender às necessidades de uma empresa externa na qual detenha interesse pecuniário ou de outra natureza, direto ou indireto;

d) realiza atividades de ensino ou de pesquisa em nome de uma empresa externa sem levar em consideração os direitos da Universidade;

e) exerce atividades profissionais ou de outra natureza que, em razão do tempo que exigem, sejam suscetíveis de comprometer o desempenho de suas funções na Universidade ou que sejam suscetíveis de concorrer com as atividades da Universidade;

f) aceita um presente ou benefício de qualquer natureza de uma empresa externa que mantenha relações comerciais com a Universidade;

g) utiliza, para fins pessoais ou em benefício de terceiros, os recursos da Universidade ou o tempo que, de acordo com a definição de suas atribuições, deve ser dedicado a elas;

h) utiliza o nome da Universidade, seus símbolos ou emblemas, ou os nomes de suas associações ou organizações, para fins pessoais;

i) participa da contratação ou promoção, na Universidade, de um membro de sua família ou de outras pessoas com as quais mantenha vínculo;

j) utiliza, para fins pessoais ou em benefício de terceiros, informações de natureza confidencial adquiridas no exercício de suas funções na Universidade.

Artigo 4 PROCEDIMENTO DE DECLARAÇÃO

4.1 A cada ano, em data determinada pela pessoa responsável pela aplicação dos regulamentos, os membros do pessoal, os estudantes de pós-graduação e os bolsistas de pós-doutorado devem preencher o formulário previsto para esse fim e declarar, quando aplicável, qualquer situação de conflito de interesses real, potencial ou aparente que possa lhes dizer respeito.

Quando iniciarem sua participação em um projeto de pesquisa, os estudantes de graduação devem preencher o formulário previsto para esse fim e declarar, quando apropriado, qualquer situação de conflito de interesses real, potencial ou aparente que possa lhes dizer respeito.

a. Ao longo do ano, os membros do pessoal, os estudantes de graduação envolvidos em projetos de pesquisa, os estudantes de pós-graduação e os bolsistas de pós-doutorado devem preencher uma nova declaração caso surja um conflito de interesses que não tenha sido previsto no momento de sua declaração.

4.3 Conforme o caso, os formulários devem ser encaminhados ao superior hierárquico ou ao Comitê de Recursos dentro dos prazos estabelecidos.

Artigo 5 TRATAMENTO DAS DECLARAÇÕES

5.1 Pessoal docente, estudantes de graduação envolvidos em projetos de pesquisa, estudantes de pós-graduação e bolsistas de pós-doutorado

Comitê da Unidade

Cada faculdade não departamental, departamento, escola, instituto e centro de pesquisa constitui um comitê composto pelo dirigente da unidade, que preside o comitê, e por dois professores nomeados por uma reunião da unidade para um mandato de três anos. O comitê é assistido por um estudante de pós-graduação quando trata dos processos relativos a estudantes de graduação envolvidos em projetos de pesquisa, estudantes de pós-graduação e bolsistas de pós-doutorado. O estudante é nomeado de acordo com a Lei relativa ao credenciamento e ao financiamento das associações estudantis (R.S.Q. A-3.01).

Esse comitê trata das declarações do pessoal docente e dos estudantes de graduação envolvidos em projetos de pesquisa, dos estudantes de pós-graduação e dos bolsistas de pós-doutorado da unidade.

5.2 Pessoal não docente

O chefe de cada unidade analisa as declarações do pessoal sob sua responsabilidade; ele ou ela informa o Agente de Conformidade sobre as medidas adotadas para resolver conflitos de interesse.

Artigo 6 COMITÊ DE RECURSOS

6.1 O Comitê de Recursos será composto por cinco membros, incluindo pelo menos um membro do pessoal não docente. O Conselho Universitário e a Assembleia Universitária nomearão, cada um, dois membros para um mandato de três anos. Eles nomearão um quinto membro, que presidirá o Comitê.

6.2 Este Comitê decidirá sobre os casos a ele submetidos por escrito no prazo de 30 dias a contar da decisão do Comitê da Unidade ou do chefe da unidade, conforme o caso.

6.3 Este Comitê também recebe, em primeira instância, as declarações de qualquer membro, de qualquer estudante de graduação envolvido em projetos de pesquisa, de qualquer estudante de pós-graduação e de qualquer pesquisador de pós-doutorado que considere estar em conflito de interesse com um membro do comitê da unidade ou com o chefe da unidade, conforme o caso.

6.4 Este Comitê pode também propor, *proprio motu*, formas de resolução de conflitos de interesse e, para esse fim, pode obter qualquer informação relativa às medidas adotadas para resolver esses conflitos e quaisquer informações pertinentes.

Artigo 7 APLICAÇÃO DAS REGRAS

7.1 O Reitor, ou o Vice-Reitor designado pelo Reitor, será responsável pela aplicação destas normas. A pessoa responsável, em consulta com o Comitê de Recursos, apresentará um relatório à Assembleia Universitária e ao Conselho Universitário três anos após sua implementação e proporá quaisquer alterações às normas.

Artigo 8 ENTRADA EM VIGOR

8.1 Estas normas entram em vigor no dia seguinte à sua adoção pela Assembleia Universitária e pelo Conselho Universitário.

Apêndice 2: University of Waterloo

Política 69 — Conflito de Interesse

Estabelecido em: 2 de abril de 1991

I. PREÂMBULO

Um conflito de interesse [1], ou um potencial conflito de interesse, existe quando um membro da Universidade está ou pode estar em posição de utilizar pesquisa, conhecimento, autoridade ou influência para ganho pessoal ou familiar ou para beneficiar terceiros em detrimento da instituição.

II. FILOSOFIA GERAL E PROCEDIMENTOS

A Universidade reconhece um compromisso, como parte de seu mandato geral, de transferir conhecimento, descobertas e tecnologia à sociedade para seu benefício. A interação de membros da Universidade com entidades externas é desejável e incentivada quando a atividade é benéfica para a posição profissional do indivíduo, para a reputação da Universidade ou quando presta um serviço à comunidade ou à profissão. Seja qual for a natureza das atividades ou relações externas, a Universidade espera que cada um de seus membros — docentes, pessoal, estudantes ou dirigentes — atue de maneira consistente com um elevado padrão de integridade e comportamento ético. Em conformidade com isso, a *University of Waterloo* obriga seus membros e dirigentes que atuam em seu nome a evitar conflitos de interesse éticos, legais, financeiros ou de outra natureza que possam impedir ou comprometer suas responsabilidades universitárias ou a missão da instituição.

Esta política tem por objetivo proteger tanto o indivíduo quanto a instituição. Seu princípio fundamental é que os membros devem, por iniciativa própria, tomar a iniciativa de divulgar conflitos ou situações de conflito de interesse potenciais. A mera existência de um conflito ou de um conflito potencial não implica necessariamente que a atividade em questão deva cessar. De fato, os conflitos podem abranger um amplo espectro, desde aqueles que são menores e facilmente controláveis até aqueles cujas consequências podem ser muito graves. Há situações suficientemente complexas nas quais os julgamentos podem divergir quanto à existência de um conflito. Assim, qualquer membro da comunidade universitária que esteja em um conflito ou em um conflito potencial deve buscar o aconselhamento e a orientação de seu/sua supervisor(a) imediato(a) e divulgar os detalhes a essa pessoa. Um formulário de divulgação (ver página seguinte) está disponível para esse fim.

O(A) supervisor(a) imediato(a) (em consulta com seu/sua próprio(a) supervisor(a), quando apropriado) determinará se existe um conflito, real ou potencial. Caso se determine que um conflito existe ou existirá, o supervisor imediato e o membro concordarão sobre um curso de ação para monitorar ou evitar o conflito, após o que a documentação escrita do acordo será mantida tanto pelo membro quanto por seu supervisor imediato. Caso não se chegue a um acordo, o caso será encaminhado pelos canais apropriados da linha de gestão para resolução, até e incluindo o Diretor(a) de Departamento ou Centro, Pró-Reitor Acadêmico e Reitor, se necessário.

Presume-se que aqueles que detêm autoridade de supervisão acadêmica ou empregatícia e que identifiquem o que acreditam serem violações desta política agirão prontamente para fornecer ou iniciar as medidas corretivas ou disciplinares apropriadas, conforme estabelecido em outras políticas, procedimentos e acordos da Universidade (incluindo 18, 33, 36, 62, 71 e o Memorandum of Agreement).

III. EXEMPLOS

A lista a seguir de exemplos, embora não seja completa, é ilustrativa de situações que podem levar a um conflito de interesse indireto ou direto:

Favorecimento de Interesses Externos Para Ganho Pessoal:

- Celebrar um contrato de pesquisa com uma empresa na qual o membro do corpo docente ou da equipe, ou um membro de sua família imediata, tenha um interesse financeiro ou de outra natureza.
- Direcionar o programa de pesquisa financiado pelo governo de um membro do corpo docente para atender às necessidades de pesquisa ou desenvolvimento de uma empresa privada na qual o membro do corpo docente tenha um interesse financeiro ou de outra natureza.
- Influenciar a compra de equipamentos ou materiais para a Universidade de uma empresa na qual o membro do corpo docente ou da equipe tenha um interesse financeiro ou de outra natureza.
- Aceitar presentes significativos ou favores especiais para ganho pessoal de organizações privadas com as quais a Universidade mantém relações comerciais.
- Celebrar um acordo de licenciamento para o desenvolvimento de propriedade intelectual, gerada como resultado de pesquisa universitária, com uma empresa na qual o membro do corpo docente ou do pessoal tenha um interesse financeiro ou de outra natureza.

Uso Inadequado de Pessoal, Recursos ou Ativos da Universidade:

- Quando um membro do corpo docente ou da equipe em posição de supervisão utiliza estudantes ou funcionários da Universidade, durante o tempo de trabalho na Universidade, para realizar atividades em seu próprio benefício para uma empresa na qual ele/ela possua interesse financeiro ou de outra natureza.
- Uso não autorizado e não reembolsado de recursos ou instalações da Universidade para beneficiar uma entidade privada na qual o membro do corpo docente ou da equipe possua interesse financeiro ou de outra natureza.

Uso Inapropriado de Informação

- Utilização, para ganho pessoal ou para outros fins não autorizados, de informações privilegiadas adquiridas em decorrência das atividades do membro do corpo docente ou da equipe apoiadas pela Universidade; tais informações podem incluir conhecimento de desenvolvimentos futuros que exijam a seleção de contratantes ou subcontratantes, compras em grande escala, etc.
- Atrasar de forma injustificada a publicação de resultados de pesquisa (por exemplo, pesquisa de tese) ou anunciar prematuramente resultados de pesquisa para assegurar ganho pessoal.

Conflito de Comprometimento

- Realização de atividades externas de consultoria, profissionais ou de outra natureza que, em razão do tempo de comprometimento, impeçam o membro do corpo docente ou da equipe de cumprir suas obrigações para com a Universidade.
- Envolvimento em organizações externas que coloquem o membro do corpo docente ou da equipe em uma posição de lealdade dividida entre a missão da Universidade e os interesses da organização externa.

Envolvimento Inapropriado em Processos de Nomeação

- Participação na nomeação, promoção ou contratação de uma pessoa com quem o membro do corpo docente ou da equipe mantenha relação conjugal, familiar ou sexual.

FORMULÁRIOS DE DECLARAÇÃO

[Os formulários de declaração estão disponíveis na web e/ou junto à Secretaria.

CONTEXTO *RELATIVO A*: DESENVOLVIMENTO DE DIRETRIZES E PROCEDIMENTOS SOBRE CONFLITO DE INTERESSES

Preâmbulo

O potencial para conflitos de interesses sempre existiu nas comunidades universitárias em razão das diversas interações de docentes, pessoal técnico-administrativo e estudantes de pós-graduação com organizações externas. No entanto, a crescente complexidade da sociedade e a mudança do papel das universidades nesse contexto, bem como a multiplicidade de relações interuniversitárias, universidade-indústria e universidade-comunidade, criaram uma nova consciência quanto à necessidade de diretrizes relativas a conflitos de interesses. Poucos discordariam de que, embora o mandato básico das universidades — ensino, pesquisa e produção acadêmica, e serviço público — permaneça, cada instituição enfrenta dificuldades para definir seu papel distintivo e lidar com a realidade de um novo ambiente financeiro. Os rápidos desenvolvimentos da ciência e da tecnologia nas últimas duas décadas, e o reconhecimento de que a transferência de tecnologia das universidades para o setor privado pode contribuir de forma significativa para a competitividade internacional, geraram pressões e incentivos financeiros para o engajamento em empreendimentos cooperativos de pesquisa, atividades de consultoria ou relações comerciais externas. Mais do que nunca, docentes, pessoal técnico-administrativo, estudantes de pós-graduação e administradores são chamados a participar de uma ampla gama de atividades de desenvolvimento econômico que carregam potencial para conflitos de interesses. A menos que tais conflitos sejam identificados e monitorados, a própria essência da missão universitária pode ser comprometida.

Definindo Conflito de Interesse

Conflitos de interesse podem ser individuais ou institucionais. Um conflito individual pode ser definido como qualquer atividade externa ou empreendimento que coloque um indivíduo em uma posição que:

A. influencie a pesquisa, o ensino ou os negócios da Universidade para ganho pessoal, ou

B. interfira ou impeça o desempenho de suas responsabilidades universitárias, conforme definidas pelo contrato de trabalho do indivíduo; isso é, na realidade, um conflito de compromisso.

A ideia central dessa definição é que os melhores interesses da Universidade podem ser comprometidos em benefício pessoal do empregado individual.

Conflitos de interesse *individuais* frequentemente derivam direta ou indiretamente de oportunidades de participação em pesquisas financiadas externamente e de uma interação subsequente entre os resultados da pesquisa e os interesses pessoais ou financeiros de um membro do corpo docente. Tais situações frequentemente colocam membros do corpo docente e do pessoal em posição de gerenciar contratos, selecionar equipamentos e suprimentos, envolver estudantes de pós-graduação em pesquisas patrocinadas ou

desempenhar funções administrativas que exigem o mais alto grau de integridade e honestidade. Mesmo a aparência de um conflito aparente pode ter um impacto negativo sobre a Universidade e o indivíduo aos olhos da comunidade.

Conflitos de interesse *institucionais* podem ocorrer quando a Universidade celebra relações contratuais com entidades externas, geralmente corporações privadas, mas às vezes órgãos governamentais, que a colocam em potencial conflito com seu mandato, com as atividades pessoais de seu Conselho de Governadores ou até mesmo com seu status como instituição educacional. Esses potenciais conflitos institucionais devem ser monitorados por seus órgãos de governança.

Princípios Éticos
Na elaboração de uma política de conflito de interesses para a Universidade, o Comitê esteve ciente tanto dos aspectos positivos quanto dos negativos daquela parte da missão da Universidade que pode ser descrita como "serviço à sociedade". Por um lado, a Universidade tem a obrigação implícita de transmitir à sociedade, para seu benefício, o conhecimento e os resultados da pesquisa. Por outro lado, os incentivos financeiros e as pressões para contribuir para o bem-estar econômico e social, na visão de alguns, distorceram as prioridades universitárias e levaram a uma erosão da autonomia e da independência. Nesse ambiente em transformação, é de importância primordial que a instituição disponha de um código de ética que obrigue seu corpo docente, funcionários, estudantes e dirigentes que atuam em seu nome a evitar conflitos éticos, financeiros ou legais que prejudiquem os melhores interesses da Universidade. Assim, uma política sobre conflito de interesses deve ser um componente integrante de toda uma matriz de políticas sobre comportamento ético em geral na *University of Waterloo*.

Tipo de Política
Evidentemente, definir todo o espectro de situações potenciais de conflito de interesses, tanto individuais quanto institucionais, seria uma tarefa árdua. Além disso, a elaboração de uma lista exaustiva de restrições destinada a erradicar conflitos certamente comprometeria a capacidade da Universidade de criar um ambiente propício à descoberta e à disseminação do conhecimento, à busca da verdade e da compreensão, à qualidade de vida e às necessidades da sociedade. O Comitê se convenceu de que os melhores interesses da instituição não seriam atendidos por uma política restritiva do tipo "não faça". Uma abordagem tão rígida iria de encontro à liberdade de inovar e ao espírito de empreendedorismo que caracterizaram a *University de Waterloo* ao longo de sua breve história. Assim, o Comitê optou pela via da divulgação na definição de uma política de conflito de interesses.

Identificando Situações de Conflito em Potencial
Uma das chaves de qualquer política de conflito de interesses baseada na divulgação é a capacidade dos empregados individuais da instituição de reconhecer possíveis situações de conflito de interesses, de modo que estas possam, de boa-fé, ser registradas e geridas. O Comitê considerou que seria muito útil fornecer uma lista de situações que podem ser motivo de preocupação, a fim de alertar os empregados para áreas potenciais de problema. Essa lista pode ser encontrada na seção "Exemplos" da política sobre Conflito de Interesses.

[1] Declarações relativas a situações de conflito de interesses estão contidas em outras políticas da UW, incluindo: 33 (Comportamento Ético); 40, 44, 45, 48, 50 e 68 (relativas a Administradores Acadêmicos); 41 (Pesquisa Contratada); 49 (Atividade Extrauniversitária); 52 (Empresas Privadas); 62 (Conflito de Interesses no Emprego e na Orientação de Pessoal); 66 (Uso de Recursos da Universidade e Afiliação); 77 (Estabilidade e Promoção).

Políticas de conflito de interesses em universidades canadenses e escolas de medicina: algumas lições do AMSA PharmFree Scorecard

Ghislaine Mathieu, Elise Smith, Marie-Josée Potvin, Bryn Williams-Jones

Versão original: Mathieu G, Smith E, Potvin M-J, Williams-Jones B. Conflict of interest policies at Canadian universities and medical schools: some lessons from the AMSA PharmFree Scorecard. BioéthiqueOnline. 2012;1(13).

Resumo

Lançado em 2007, o *American Medical Students Association* (AMSA) *PharmFree Scorecard* é um ranking anual das políticas de conflito de interesses (CI) em centros médicos norte-americanos; ele se concentra em CIs que podem ocorrer quando a educação médica parece suscetível de ser influenciada por relações universidade–indústria, especialmente com as indústrias farmacêutica e de dispositivos médicos. O *PharmFree Scorecard* demonstrou ser influente ao estimular mudanças de política relativas à gestão de CI em instituições médicas norte-americanas, fornecendo assim um ponto de partida útil para a reflexão sobre como e por que instituições de educação médica em outros países — e, para nossos propósitos, no Canadá — deveriam prestar mais atenção à identificação e à gestão adequadas de CI. A metodologia do *PharmFree Scorecard* examina uma diversidade de fatores e interesses que poderiam influenciar a educação médica; como tal, constitui uma abordagem interessante para analisar as políticas de CI das escolas médicas. Para testar sua utilidade ou aplicabilidade fora dos EUA, decidimos aplicar o *PharmFree Scorecard* às políticas de CI das 16 universidades canadenses que abrigam escolas médicas. Em termos gerais, as instituições canadenses classificam-se muito mal, especialmente no que diz respeito a assegurar que ferramentas de educação e treinamento sejam fornecidas a funcionários, estudantes e membros do corpo docente para possibilitar a identificação e a gestão de CI. No entanto, diferenças entre os contextos de educação médica dos EUA e do Canadá, por exemplo no que se refere à governança e ao financiamento das universidades, limitam em certa medida a aplicabilidade direta do ranking da AMSA. As escolas médicas canadenses — e as universidades às quais estão vinculadas — têm, ainda assim, muito a aprender com os insights fornecidos pelo ranking do *PharmFree Scorecard* da AMSA, embora possam e devam ir além no desenvolvimento de suas próprias políticas e procedimentos de CI.

Agradecimentos

Os autores gostariam de agradecer a Chris MacDonald por observações úteis sobre versões preliminares deste artigo, aos editores Zubin Master e Charles Marsan e aos revisores externos por suas avaliações minuciosas e construtivas. Muitas das ideias aqui apresentadas se beneficiaram de críticas e discussões contínuas com o *Conflict-of-Interest Research Group* da Universidade de Montreal. Mathieu foi apoiado por uma bolsa do *Centre interuniversitaire de recherche sur la science et la technologie* (CIRST); Smith foi apoiado por Bolsas de Mestrado e Doutorado do *Social Sciences and Humanities Research Council of Canada* (SSHRC) e por uma bolsa *J.A. DeSève* da *Université de Montréal*; Potvin foi apoiado por bolsas do *Centre de recherche en éthique de l'Université de Montréal* (CREUM) e da Faculdade de Medicina. Esta pesquisa foi apoiada por subsídios concedidos a Williams-Jones pelo *Fonds de recherche du Québec — Société et culture* (FRQ-SC) e pelo *Ethics Office of Canadian Institutes of Health Research* (CIHR).

Introdução

Na literatura biomédica, muita atenção é dedicada ao comportamento de instituições de pesquisa e educação em saúde no que diz respeito à divulgação e à gestão de conflitos de interesses (CI) (1–3). Uma preocupação particular é a crescente e problemática influência (isto é, a criação de vieses) das indústrias farmacêutica e de dispositivos médicos na formação médica, na prática clínica e na pesquisa (4,5). Como resultado, escolas médicas e associações profissionais na América do Norte e na Europa desenvolveram políticas para abordar CIs financeiros (6–9), que se tornaram objeto de ampla análise acadêmica (2,10–12). Em 2009, o *Institute of Medicine* (IOM) publicou um relatório exaustivo examinando as muitas questões levantadas pelos CIs na pesquisa médica, na educação e na prática clínica. O IOM propõe uma definição simples, porém eficaz, de CI: "Um conflito de interesses é um conjunto de circunstâncias que cria um risco de que o julgamento ou as ações profissionais em relação a um interesse primário sejam indevidamente influenciados por um interesse secundário" (8).

O *American Medical Students Association* (AMSA) *PharmFree Scorecard* é um exemplo importante da atenção dada aos CIs financeiros (13). Essencialmente, o *Scorecard* avalia as políticas de CI das escolas médicas dos EUA, examinando principalmente suas interações com a indústria farmacêutica. Nos últimos anos, o *Scorecard* desempenhou um papel significativo na sensibilização das instituições de educação médica dos EUA para a questão dos CIs financeiros e para a necessidade de adotar, aplicar, tornar transparentes e disponibilizar suas políticas institucionais de CI (14). Curiosos quanto à possibilidade de estender essa abordagem às avaliações de políticas institucionais de CI fora dos EUA, decidimos aplicar a metodologia de ranking da AMSA às escolas médicas canadenses. Verificou-se, contudo, que, em sua maioria, as escolas médicas canadenses não possuem políticas próprias de CI, pois são regidas pelas políticas das universidades às quais estão vinculadas; assim, aplicamos o método da AMSA a essas políticas universitárias mais gerais. Embora se possa argumentar que o método da AMSA deveria ser aplicado apenas aos CIs do corpo docente médico — devido a preocupações específicas relacionadas ao envolvimento das indústrias farmacêutica e de dispositivos médicos na educação médica — decidimos que políticas universitárias mais gerais provavelmente teriam o mesmo conteúdo essencial que aquelas desenvolvidas por, e pertinentes às, escolas médicas. As escolas médicas compartilham um compromisso comum tanto com a educação quanto com a pesquisa, de modo que, embora as indústrias farmacêutica e de dispositivos possam estar envolvidas na educação médica, elas também são grandes patrocinadoras da pesquisa médica que envolve clínicos-pesquisadores e estudantes, tanto em contextos clínicos quanto de pesquisa.

De forma interessante, as 16 políticas universitárias canadenses de CI que examinamos classificaram-se muito mal segundo o *Scorecard* da AMSA. Uma análise desses resultados permitiu-nos identificar limitações importantes do método da AMSA no que se refere à avaliação da robustez das políticas e procedimentos de CI. Uma preocupação particular é o foco do *Scorecard* nos CIs *financeiros* e o uso da declaração como principal mecanismo para a gestão de CIs inevitáveis. Especificamente, o *Scorecard* classifica a divulgação como a estratégia de gestão mais relevante para CIs inevitáveis nos onze elementos ou "domínios de política" avaliados, quando, argumentamos, ela deveria ser apenas a primeira parte de uma estratégia abrangente de gestão. Por exemplo, ao interagir com a indústria no contexto de colaborações de pesquisa ou de treinamento de estudantes em ambientes industriais, a divulgação é um primeiro passo essencial na gestão dos CIs inevitáveis que surgem. No entanto, esse primeiro passo pode, e muitas vezes deve, ser seguido por outros mecanismos para reduzir os riscos ou danos associados aos CIs (por exemplo, discussão aberta). O foco

na divulgação revela, argumentamos, um importante descompasso conceitual em relação às recomendações padrão na literatura de ética e políticas (15,16), nas quais a divulgação é reconhecida como um mecanismo necessário, porém insuficiente, para a gestão de CIs. Por fim, o *PharmFree Scorecard* concentra-se em CIs no nível individual, em vez de no nível institucional. Ou seja, não considera como arranjos institucionais (por exemplo, envolvimento com empresas emergentes, solicitação e aceitação de dotações industriais para cargos docentes, edifícios ou programas) podem criar CIs importantes para a instituição.

Apesar dessas limitações, nossa abordagem crítica ao *PharmFree Scorecard* — e sua aplicação às políticas universitárias canadenses de CI — forneceu insights importantes sobre áreas que necessitam de melhorias significativas, isto é, a necessidade de desenvolver políticas de CI mais robustas, torná-las acessíveis e assegurar treinamento e apoio para docentes, funcionários e estudantes na identificação e na gestão de CI.

A AMSA Pharmfree Scorecard

Fundada em 1950 sob os auspícios da *American Medical Association*, a AMSA é a maior associação independente dos EUA de médicos em formação. Como as faculdades de medicina possuem "obrigações sociais, morais e éticas da profissão médica", a AMSA faz lobby pela "remoção de CI na medicina" e por "práticas de prescrição baseadas em evidências e não em marketing"; sua principal preocupação é o envolvimento das indústrias farmacêutica e de dispositivos na educação clínica e na pesquisa (17). Para lançar sua primeira avaliação em 2007, a AMSA desenvolveu um arcabouço abrangente para avaliar o conteúdo de políticas institucionais. O *PharmFree Scorecard* classifica as escolas médicas dos EUA de acordo com suas políticas que regulam as relações entre estudantes, membros do corpo docente e as indústrias farmacêutica e de dispositivos. Em um contexto no qual o envolvimento e a influência da indústria na academia geravam preocupações com CI financeiro, uma questão que à época parecia "inevitável" nas escolas médicas dos EUA, a AMSA buscou chamar a atenção para o problema dos CIs e, então, pressionar os centros médicos a implementar políticas robustas que limitassem os CIs financeiros associados às relações universidade–indústria (14).

Desde 2007, a cada ano o grupo do *PharmFree Scorecard* da AMSA convida "todas as escolas dos EUA de medicina alopática e osteopática" a submeter voluntariamente suas políticas de CI para avaliação (18).[1] Cada política recebida é anonimizada, avaliada e, em seguida, pontuada por dois avaliadores independentes (nomes e afiliações listados no site da AMSA). A avaliação examina onze aspectos ou "domínios de política" nos quais CIs podem surgir e devem ser abordados: limites a presentes e a relações financeiras individuais com a indústria, recebimento de amostras farmacêuticas e honorários por palestras, autoridade de compra, programas educacionais industriais no local e fora do local e bolsas, e treinamento em CI para docentes e estudantes de medicina. Cada domínio é pontuado em uma escala de três pontos (0 a 3), para uma pontuação total máxima de 33 pontos para a melhor política: 0 pontos para "Instituições que não respondem às solicitações de políticas ou se recusam a participar"; 1 ponto para "Política ausente ou improvável de ter um efeito substancial sobre o comportamento"; 2 pontos para "Bom progresso em direção a uma política modelo" e 3 pontos para "Política modelo" [18]. A AMSA não define o que constitui uma "política modelo", mas podemos inferir que se trata de uma política que fornece orientações e padrões recomendados que poderiam tornar-se uma referência para assegurar uma governança

[1] Most of the medical schools sampled closely follow their host institution's policy (e.g., Dartmouth, Pittsburgh), although some medical schools also have specific policies for addressing COI arising from institutional holdings or investments (e.g., Stanford).

ótima. Uma nota em letra é então atribuída com base nas pontuações finais: A ≥ 85%, B ≥ 70%, C ≥ 60%, D ≥ 40%, F < 40% e I = Em processo. Instituições que deixam de relatar ou se recusam a participar da pesquisa recebem automaticamente nota F. A metodologia e os resultados completos do *PharmFree Scorecard* estão disponíveis online (13).

Das 152 escolas médicas convidadas a participar do Scorecard 2011–2012, 149 participaram; das 152 escolas, 28 receberam nota A (18%), 74 (49%) nota B, 15 (10%) nota C e 13 (9%) nota D, enquanto 9 escolas (6%) receberam nota F. A maioria das escolas restantes recebeu designações de "em progresso" ou "em processo" devido ao desenvolvimento contínuo de políticas. Um exame das classificações ao longo dos cinco anos de história da pesquisa revela mudanças substanciais, particularmente nos últimos dois anos. Apenas 14% das escolas foram classificadas como A ou B em 2007–2008, em comparação com 67% em 2011–2012. Essas classificações ao longo do tempo mostram melhorias significativas entre 2008 e 2012. Trata-se de um aumento expressivo em comparação com as 79 escolas (52%) que receberam A e B em 2010–2011, 45 escolas (30%) em 2009–2010, 29 (14%) em 2008–2009 e 21 (14%) em 2007–2008. O CI tornou-se claramente uma questão central na administração e na educação médica, e mais escolas médicas dos EUA estão reconhecendo a importância de implementar políticas de CI abrangentes (19).

Embora o ranking de 2011–2012 revele que algumas escolas médicas dos EUA ainda precisam desenvolver políticas e regulamentações mais apropriadas relativas às suas relações com as indústrias farmacêutica e de dispositivos, a mudança nas classificações ao longo dos cinco *PharmFree Scorecards* anteriores mostra que houve grandes melhorias no desenvolvimento de políticas de CI "modelo".

Métodos

De nossa perspectiva, a metodologia da AMSA é um ponto de partida frutífero para avaliar políticas institucionais de CI. Inspirados por essa metodologia, realizamos nossa própria avaliação e classificação das políticas de CI das 16 universidades canadenses que abrigam escolas médicas. Em contraste com a avaliação da AMSA, que se concentra essencialmente nas políticas de CI das escolas médicas, examinamos as políticas das instituições acadêmicas canadenses que abrigam escolas médicas, uma vez que poucas escolas médicas no Canadá possuem políticas independentes de CI. Não contatamos diretamente as instituições, mas, a partir do site da *Association of Universities and Colleges of Canada* (AUCC), conseguimos identificar aquelas instituições que abrigam escolas médicas e baixamos de seus sites os documentos mais recentes referentes a políticas ou diretrizes de CI. As palavras-chave (em inglês e francês) utilizadas para recuperar essas políticas foram: política de conflito de interesses + nome da instituição, governança + nome da instituição. Com muita frequência, as políticas de CI eram mencionadas em outras políticas (por exemplo, política de nepotismo, solicitação de presentes, declaração sobre política de consultoria). Esses documentos foram coletados entre março e setembro de 2010 (Tabela 1), de modo que alguns provavelmente tenham sido alterados nos anos subsequentes; deve-se notar, contudo, que 9 instituições haviam revisado suas políticas entre 2006 e 2009. Podemos apenas especular sobre as razões para tais revisões, mas elas podem incluir maior atenção às mudanças de políticas e práticas em instituições americanas (incluindo exigências do NIH, que afetam pesquisadores canadenses com financiamento dos EUA), bem como iniciativas para responder a recomendações de atores canadenses como o *Canadian Institutes of Health Research* (13).

Tabela 1: Políticas e Diretrizes Canadenses de CI Institucionais

Instituição	Políticas/diretrizes de CI	Data de Vigência
Alberta	Conflict of Interest and Commitment and Institutional Conflict	26 de Junho, 2009
	Conflict of Interest and Conflict of Commitment Reporting Assessment Procedure	16 de Novembro, 2009
	Managing Conflict of Interest in employment procedure	26 de junho, 2009
British Columbia	Conflict of Interest and Conflict of Commitment	Março de 2005
Calgary	Conflict of Interest Policy	1 de Setembro, 1987
Dalhousie	Conflict of Interest	24 de Junho, 2002
Laval	Politique sur l'intégrité en recherche et création et sur les conflits d'intérêts	20 de Maio, 2009
Manitoba	Conflict of Interest	16 de Junho, 2009
	Gift and Gratuities offered to University employees	20 de Janeiro, 2009
	Nepotism	27 de Janeiro, 2009
McGill	Regulation on Conflict of Interest	15 de Junho, 2009
McMaster	Statement on Conflict of Interest in Research	11 de Março, 2009
	Procedures for Inquiries and Hearings regarding Allegations of Misconduct in Research for Faculty, Staff & Post-Doctoral Fellows at McMaster University	27 de Março, 2002
	Code of Conduct for Faculty	8 de Dezembro, 1994
	Academic Integrity Policy	1 de Setembro, 2008
	Conflict of Interest Guidelines: Undergraduate and Graduate Studies	14 de Fevereiro, 2001
	Conflict of Interest Policy for non-academic staff and academic administrators	27 de Março, 2002
	Statement on Consulting Policy and Procedures	14 de Janeiro, 1976
	Distribution of Income from the Sale of Instructional Materials	16 de Março, 1981
	Staff Policy on Consulting and Freelancing	20 de Maio, 1997
Memorial	Conflict of Interest (policy)	31 de Março, 2009
	Solicitation of Gifts Policy	1 de Abril, 1987
Montreal	Règlement sur les conflits d'intérêt	24 de Novembro, 2009
Ottawa	Conflits d'intérêt — Membres du personnel	20 de Outubro, 2009
Queen's	Conflict of Interest and Conflict of Commitment	28 de Setembro, 2001
Saskatchewan	Conflict of Interest	12 de Dezembro, 2008
Sherbrooke	Politique, règles et procédures sur l'intégrité en recherche et sur les conflits d'intérêts	20 de Maio, 2006
Toronto	Conflict of Interest — Academic Staff	22 de Junho, 1994
	Conflict of Interest — Librarians	9 de Março, 1995
	Provost's Memorandum on Conflict of Interest and close personal relations	n/a*
Western	Conflicts of Interest	28 de Setembro, 2000

*n/a = não aplicável

Devido ao fato de que nossa avaliação se baseou nas políticas de CI que estavam disponíveis online em 2010 — isto é, não solicitamos explicitamente submissões como no sistema de pontuação da AMSA — tivemos de adaptar a pontuação da AMSA para substituir a avaliação 0 atribuída a "Instituições que não respondem às solicitações de políticas ou se recusam a participar". Assim, utilizamos a seguinte escala de 3 pontos, que se concentrou no conteúdo das políticas:

- 0 pontos quando uma política ou diretriz estava ausente ou inacessível, ou carecia de elementos-chave de política (por exemplo, ausência de treinamento em CI);
- 1 ponto quando elementos de política eram tratados parcialmente ou tratados por meio de outra política institucional (por exemplo, atividades de má conduta, nenhuma restrição específica para atividades não acadêmicas, nada específico sobre CI financeiro ou conflito de comprometimento, nenhuma definição clara de CI, divulgação anual);
- 2 pontos quando elementos de política eram abordados, mas ainda de forma incompleta (por exemplo, ausência de um comitê institucional designado de CI, ausência de um caminho claro para a gestão das divulgações, ausência de limites específicos para presentes ou doações, ausência de divulgação pública de CI); e
- 3 pontos quando elementos de política podiam ser citados como modelos (por exemplo, % determinada ou $ máximo para participação acionária em conformidade com exigências federais dos EUA, divulgação antes do início da atividade e plano de gestão de CI).

Não realizamos uma revisão cega como no exercício da AMSA, mas, em vez disso, conduzimos uma revisão minuciosa das diferentes políticas e diretrizes institucionais associadas a questões de CI para extrair os elementos mais pertinentes identificados de acordo com o arcabouço da AMSA; isso foi seguido por uma segunda revisão desses elementos específicos utilizados para classificar as instituições. Um primeiro codificador avaliou todas as políticas, diretrizes ou procedimentos universitários de CI (quando disponíveis), e um segundo codificador verificou o cálculo geral do primeiro codificador, mas não realizou nenhuma codificação independente para calcular a confiabilidade entre codificadores.

Resultados

Nossa aplicação da pontuação modificada da AMSA às 16 políticas institucionais canadenses de CI produziu alguns resultados surpreendentes. À primeira vista, as instituições canadenses parecem ter políticas muito fracas, uma vez que todas receberam notas D ou F, com exceção da Universidade de Sherbrooke, que obteve nota C (Tabela 1).

Tabela 2: Classificação das Universidades Canadenses com o *PharmFree Scorecard* Modificado da AMSA

Interesse Universidade	**Relações com a indústria**							**Educação**				**Nota**	
	Presentes	Taxas de consultoria	Palestras	Divulgação pública / interna	Amostras	Compras	Rep. de vendas	Treinamento local	Treinamento externo	Bolsas industriais	Treinamento em CI	%	Claffificação
Alberta	3	3	2	2	1	1	0	1	1	1	0	45%	D
British Columbia	3	3	3	2	1	1	0	1	1	1	0	48%	D
Calgary	1	1	1	2	1	1	0	1	1	1	0	30%	F
Dalhousie	3	3	2	2	1	1	0	1	1	1	0	45%	D
Laval	3	2	3	2	1	1	0	1	1	1	0	45%	D
Manitoba	3	3	2	2	1	1	0	1	1	1	0	45%	D
McGill	3	3	3	2	1	1	0	1	1	1	0	48%	D
McMaster	3	2	2	2	1	1	0	1	1	1	0	42%	D
Memorial	3	3	2	2	1	1	0	1	1	1	0	45%	D
Montreal	3	3	2	2	1	1	0	1	2	1	0	48%	D
Ottawa	2	3	2	2	1	1	0	1	1	1	0	42%	D
Queen's	2	2	2	2	1	1	0	1	1	1	0	39%	F
Saskatchewan	3	3	2	2	1	1	0	1	1	1	0	45%	D
Sherbrooke	3	3	3	2	1	1	0	1	1	1	2	55%	C
Toronto	3	3	2	2	1	1	0	1	1	1	0	45%	D
Western	2	2	2	2	1	1	0	1	1	1	0	39%	F

Nessa pontuação modificada da AMSA, as instituições canadenses podem parecer ter um desempenho particularmente fraco no que diz respeito à interação com a indústria ao lidar com presentes, consultoria, palestras, amostras e questões de compras, uma vez que esses temas eram quase inexistentes ou não estavam disponíveis em nenhuma das 16 políticas de CI. De modo semelhante, os mecanismos de política para tratar do envolvimento da indústria na educação ou no treinamento eram, em geral, muito fracos ou inexistentes. Assim, em termos de diretrizes específicas sobre o envolvimento da indústria na educação universitária, quase todas as políticas canadenses obtiveram nota 1 de 3. No que se refere à implementação de mecanismos para fornecer ao menos treinamento mínimo a funcionários acadêmicos e administrativos e a estudantes sobre como lidar com CI, todas as políticas receberam nota 0, com exceção de Sherbrooke, que obteve 2 de 3. Essas deficiências marcantes nas políticas institucionais canadenses de CI podem ser explicadas pelo fato de que as políticas não incluíam todos os elementos adotados pela AMSA (por exemplo, presentes, serviços de consultoria, autoridade de compra) ou porque diferentes questões de CI são tratadas em uma diversidade de políticas e procedimentos (por exemplo, McMaster). Por exemplo, atribuímos uma pontuação baixa a elementos de política como presentes ou serviços de consultoria externa, treinamento no local ou fora do local, divulgação pública (por exemplo, em um site) e bolsas industriais porque não encontramos nenhuma referência a presentes e doações na política específica de CI (por exemplo, Universidade de Montreal). Mas isso não significa que tais questões não sejam tratadas em outro mecanismo de política ou por meio de diretrizes práticas.

Em algumas universidades, há tantas políticas abordando diferentes aspectos de CI (por exemplo, em políticas sobre propriedade intelectual, integridade acadêmica, nepotismo, diretrizes de compras, ética em pesquisa) que membros da instituição (por exemplo, professores, pesquisadores, estudantes) podem ficar sobrecarregados, não saber qual política é mais pertinente ou sequer saber que essas políticas existem. Essa situação é ainda mais problemática no contexto das escolas médicas, em que alguns membros (por exemplo, professores, clínicos-pesquisadores, estudantes) estão vinculados à universidade, enquanto outros atuam em tempo integral em centros de pesquisa hospitalares afiliados, que podem ter suas próprias políticas ou diretrizes. Assim, embora possa ser importante ter um conjunto de políticas e diretrizes sobrepostas e com referências cruzadas que tratem de CI (por exemplo, a política de CI da Universidade de Manitoba é referenciada em conjunto com políticas ou procedimentos que tratam de nepotismo, acordos de pesquisa, ética em pesquisa, presentes e gratificações oferecidos a funcionários da universidade, responsabilidades do corpo acadêmico em relação aos estudantes), concordamos com o ranking da AMSA que uma política central deveria tratar dos principais elementos associados a CIs financeiros (e não financeiros), se quiser ser minimamente prática e relevante para os membros da instituição. Um mosaico de diferentes políticas cria um risco maior de incoerência do que uma política central com um arcabouço coerente.

As interações entre escolas médicas dos EUA e as indústrias farmacêutica e de dispositivos médicos podem remontar a um período mais antigo do que no Canadá, em parte devido ao estímulo proporcionado pelo Bayh-Dole Act dos EUA de 1980, o que explica em certa medida a atenção significativa dada à gestão dos CIs financeiros associados ao envolvimento da indústria na educação médica. Ainda assim, ao longo dos últimos 25 anos houve um aumento expressivo nas relações universidade–indústria no Canadá, cujo reconhecimento levou as instituições canadenses a consolidar diversas políticas, bem como a desenvolver políticas explícitas de CI (ver Tabela 1). Quando a AMSA lançou sua primeira pesquisa em 2007, muitas escolas médicas dos EUA podem ter estado na mesma situação em que as instituições

canadenses se encontram hoje. E, embora o *Scorecard* da AMSA se concentre nos CIs especificamente associados ao envolvimento das indústrias farmacêutica e de dispositivos médicos nas escolas médicas, o exercício da AMSA tornou-se uma oportunidade para que escolas médicas (e universidades) dos EUA consolidassem suas próprias práticas e políticas e implementassem mecanismos mais robustos de governança de CI.

Um exame minucioso das políticas canadenses revela que, embora ainda imperfeitas, muitas também apresentam pontos fortes importantes. As políticas canadenses de CI invariavelmente abrangem uma gama mais ampla de questões do que aquelas utilizadas no ranking da AMSA, provavelmente devido ao fato de se tratarem de políticas de âmbito universitário; isto é, embora essas políticas se apliquem às escolas médicas, elas não se concentram nas preocupações específicas das escolas médicas (por exemplo, no que se refere ao envolvimento das indústrias farmacêutica ou de dispositivos médicos na educação). Por exemplo, alguns CIs financeiros, como o recebimento de royalties pela comercialização de propriedade intelectual e a detenção de participação acionária em empresas *spin-off*, parecem não ser considerados na avaliação da AMSA, embora sejam obviamente uma preocupação relevante para as escolas médicas; as mesmas preocupações quanto à influência indevida de interesses industriais na educação e na pesquisa médicas aplicam-se às relações com empresas derivadas. A maioria das políticas universitárias canadenses e americanas impõe restrições a tais interesses financeiros (14); e muitos CIs não financeiros também são contemplados nas políticas universitárias canadenses (e estunidenses) (por exemplo, avaliação acadêmica de membros imediatos da família de docentes, uso do nome da universidade para ganho pessoal, orientação de estudantes de pós-graduação quando vinculados a empresas *spin-off* de membros do corpo docente).

Há algumas questões que certas políticas canadenses de CI não abordam (por exemplo, limites para interesses financeiros que exigem divulgação, os quais são requeridos por regulamentações do NIH); outras podem não ser tratadas de maneira uniforme (por exemplo, processos de divulgação); e, por fim, determinados temas são frequentemente negligenciados (por exemplo, questões de CI relacionadas à propriedade intelectual). As políticas universitárias canadenses de CI também se classificaram muito mal quando se tratou de lidar explicitamente com domínios como “autoridade de compra”, “representantes de vendas da indústria” e “bolsas industriais”. No entanto, constatamos que algumas dessas questões são tratadas por meio de outras políticas institucionais (por exemplo, aquelas relativas a conflito de comprometimento ou a bolsas), embora valha a pena lembrar nossa crítica anterior quanto a uma abordagem fragmentada da gestão de CI. E, embora algumas questões específicas abordadas no ranking da AMSA (por exemplo, taxas de consultoria, presentes, apoio financeiro industrial a atividades de treinamento) estivessem ausentes das políticas institucionais canadenses, as instituições canadenses também trataram de outras questões não avaliadas pela AMSA, como limites a royalties de patentes, participação acionária em empresas emergentes ou financiamento industrial de pesquisas. As 16 políticas universitárias canadenses avaliadas em nosso estudo provêm das instituições mais intensivas em pesquisa e, portanto, não foi surpreendente que todas apresentassem políticas e procedimentos de CI relativamente abrangentes, juntamente com outras políticas institucionais ou diretrizes relevantes sobre “integridade em pesquisa”, “conflito de comprometimento” ou “conduta ética da pesquisa” (por exemplo, Universidade de Manitoba, *McMaster University*).

Discussão

Nossos achados correspondem aos de um estudo australiano recente (21) que aplicou a metodologia da AMSA e encontrou uma média geral de pontuação mais baixa em escolas médicas australianas quando comparadas às suas congêneres dos EUA. Mas isso não significa que as políticas universitárias australianas ou canadenses de CI sejam necessariamente piores do que as das instituições dos EUA ou mesmo que as políticas canadenses e americanas sejam comparáveis em termos de conteúdo. Existem limites importantes — mas também benefícios — na aplicação da metodologia da AMSA fora do contexto dos EUA, que precisam ser considerados.

Um ponto forte importante do AMSA *PharmFree Scorecard* — e de outras comparações de políticas de CI (1,2,22–25) — é que ele chama a atenção para a importância de se dispor de políticas institucionais eficazes para tratar dos CIs associados ao envolvimento das indústrias farmacêutica e de dispositivos na educação médica e no treinamento profissional. No entanto, embora essa atenção aos CIs financeiros seja essencial e esteja se tornando bastante difundida nas políticas de ensino superior, há uma tendência problemática nas políticas universitárias estadunidenses e canadenses de não considerar (ou considerar de forma inadequada) os CIs não financeiros. A realidade é que nem todos os CIs são de natureza financeira — por exemplo, interesses em promoção acadêmica, relações pessoais ou professor–estudante (26), ou mesmo uma adesão particularmente forte a uma escola de pensamento científico (27,28). Políticas fundadas nessa perspectiva limitada podem não reconhecer nem abordar adequadamente outros tipos de CI, que também podem resultar em perda real ou aparente de objetividade ou criar vieses. Nossa preocupação, portanto, é que o foco do *Scorecard* da AMSA nos CIs financeiros — embora legítimo no contexto de sua ênfase nas relações universidade–indústria — possa contribuir para a noção, excessivamente difundida, de que a *maioria, senão todos*, os interesses problemáticos são financeiros e de que os CIs financeiros são invariavelmente equivalentes a fraude (29).

De modo geral, nosso estudo também corrobora os achados de Lexchin e colaboradores em seu estudo de 74 centros acadêmicos canadenses de ciências da saúde, que demonstra considerável variabilidade no escopo, no foco e na qualidade das políticas institucionais de CI (10). Parece provável que a maioria, senão todas, as escolas médicas dos EUA estejam conscientes desses outros tipos de CI (não financeiros) e de seu possível impacto sobre a objetividade na pesquisa em ciências da saúde e na educação médica. A AMSA também é sensível a essas questões, afirmando que: “Embora não abordado aqui, centros médicos acadêmicos também deveriam ter políticas robustas para assegurar a integridade da pesquisa básica e clínica, incluindo políticas para garantir que pesquisadores acadêmicos que trabalham em colaboração com a indústria mantenham controle total sobre o desenho do estudo, os dados, a análise e a redação” (18). Ainda assim, ao separar os CIs não financeiros, entendemos que a metodologia da AMSA perde uma oportunidade importante de chamar a atenção não apenas para a plena diversidade de CIs, mas também para a importância de implementar uma variedade de procedimentos apropriados para a gestão de CI. Mais preocupante, porém, é que essa estratégia possa reforçar a percepção sempre presente de que apenas os CIs financeiros importam ou que poderiam ser potencialmente problemáticos.

Nosso estudo das políticas institucionais canadenses de CI destacou dois mecanismos importantes para a gestão de CI que merecem exame adicional: *divulgação* e *treinamento*.

Divulgação

Uma das principais diferenças que observamos em nosso estudo diz respeito à maneira como a divulgação é tratada nas políticas de CI. A metodologia da AMSA atribui a pontuação máxima à divulgação pública de CI (por exemplo, em um site público). Isso provavelmente se baseia na crença amplamente difundida nas ciências da saúde (12,22,30,31) — e reforçada pelas regulamentações do NIH implementadas em 2012 para subsídios e acordos cooperativos — de que é essencial que todas as partes interessadas envolvidas divulguem publicamente *todas* as situações reais (atuais) ou potenciais (percebidas) de CIs financeiros significativos (por exemplo, interesses financeiros superiores a US$ 5.000) (32). Mas, a partir do estudo da AMSA, não é possível saber como as divulgações são geridas (monitoradas) depois de registradas, pois ele não pontua "diretrizes de gestão de CI" para os casos em que os CIs são inevitáveis.

Em contraste, nossa análise das políticas canadenses constatou que os CIs eram frequentemente geridos por mecanismos internos e nem sempre por meio de divulgação pública. Muitas políticas se baseavam, por exemplo, em Comitês de Ética em Pesquisa de suas instituições e de hospitais afiliados para serem informados de quaisquer CIs relacionados à pesquisa clínica, e conferiam a esses comitês a autoridade para decidir quais medidas de gestão (por exemplo, exigência de divulgação aos participantes ou alterações no processo de recrutamento) eram mais apropriadas para gerir o CI específico. De modo semelhante, os CIs estão entre as questões abordadas na 2ª edição de 2010 da *Tri-Council Policy Statement: Ethical Conduct for Research Involving Humans* (TCPS2) e são tratados em profundidade no Capítulo 7 (33). Como os CIs podem comprometer a integridade da pesquisa e a proteção dos participantes de pesquisa (e da educação médica, dada a forte ligação entre pesquisa e ensino), as instituições canadenses são convidadas a desenvolver políticas, salvaguardas e procedimentos apropriados. Nossa revisão das políticas canadenses de CI constatou que algumas das recomendações do TCPS2 ainda não são comuns (por exemplo, um mecanismo central de gestão de CI). E, embora os processos internos de gestão possam ter algumas limitações (por exemplo, alguns CIs institucionais podem não ser devidamente tratados), o mesmo ocorre com a divulgação interna e pública quando não são tratadas de forma adequada (por exemplo, interpretações equivocadas e desconfiança pública infundada).

Foi demonstrado que a divulgação de CIs inevitáveis pode induzir um senso de segurança por parte da pessoa que divulga — e daqueles que testemunham a divulgação — que gera uma sensação injustificada de que o conflito foi resolvido; em outras palavras, a divulgação pode de fato induzir um viés cognitivo inconsciente em favor da pessoa que divulga, porque a divulgação é vista de maneira positiva (34). Em contraste, a percepção negativa generalizada dos CIs significa que muitas pessoas podem não divulgar mesmo quando é obrigatório, por receio da visão negativa de colegas, isto é, de que estar em um CI significa que são antiéticas (29). Assim, para que a divulgação seja aceita como uma resposta apropriada, estudantes e pesquisadores que reconhecem que podem estar em um CI real ou percebido também devem ter um grau significativo de confiança nos mecanismos institucionais, isto é, de que, ao divulgar, serão tratados de forma justa (35). Embora a divulgação (seja interna ou pública) possa, em muitos casos, ser de extrema importância na gestão de CIs financeiros e não financeiros, ela é, de forma plausível, apenas uma parte de um processo de gestão robusto e refinado. Tal processo deveria, sugerimos, envolver diretrizes institucionais apropriadas e específicas, bem como treinamento, para auxiliar membros do corpo docente, funcionários e estudantes no reconhecimento e na gestão de quaisquer CIs nos quais possam estar efetiva, aparente ou potencialmente envolvidos.

Treinamento

A inclusão, pelo *Scorecard* da AMSA, de treinamento em CI em sua avaliação destaca a importância da educação em CI como um mecanismo crítico para aumentar a conscientização e modificar a forma como indivíduos e instituições compreendem e lidam com os CIs (36). Mesmo considerando os diferentes contextos acadêmicos entre os Estados Unidos e o Canadá, o treinamento ainda é visto como importante. No entanto, todas as universidades canadenses, com exceção de uma, obtiveram pontuação 0, o que revela uma fragilidade significativa nas políticas canadenses de CI. Há muitos exemplos de ferramentas de treinamento (por exemplo, cursos online, conferências, oficinas) desenvolvidas por instituições acadêmicas dos Estados Unidos (por exemplo, a *Johns Hopkins University* (37), a *University of Texas Health Science Center at Houston* (38), a *Columbia University* (39)) para auxiliar estudantes, membros do corpo docente e funcionários a reconhecer a natureza institucional das situações de CI e a compreender como interesses privados (financeiros ou não financeiros) podem afetar o julgamento, a objetividade e a confiança pública.

À exceção da *Université de Sherbrooke*, nenhuma das universidades canadenses que abrigam uma escola de medicina parece ter desenvolvido ferramentas para auxiliar estudantes, membros do corpo docente ou funcionários administrativos na identificação e gestão de CIs. Sendo esse o caso, provavelmente será muito difícil para docentes, funcionários e estudantes dessas instituições 1) compreender com precisão quando estão em um CI, 2) reconhecer que tais situações podem causar danos potenciais (por exemplo, perda de objetividade, perda de confiança) ou 3) entender quais interesses estão em risco. Sem uma educação apropriada para situações específicas de CI (tanto financeiros quanto não financeiros), será difícil criar uma cultura de ética entre os membros de uma instituição e garantir a conformidade com as políticas institucionais de CI (e outras políticas éticas). O treinamento e a educação deveriam ser um elemento central em uma política de CI que vise promover a conscientização e o monitoramento e a gestão eficazes dos CIs (36).

Limitações de Estudo

A aplicação do *Scorecard* da AMSA destacou a importância desses dois aspectos, isto é, a divulgação e o treinamento. No entanto, o método utilizado apresenta limitações importantes que devem ser observadas. Primeiro, como mencionado desde o início, o *Scorecard* da AMSA foi criado para avaliar e classificar (e, em última instância, influenciar) as políticas de CI de escolas médicas no que diz respeito ao envolvimento da indústria farmacêutica e de dispositivos médicos. Nossa intenção ao aplicar o *Scorecard* da AMSA foi verificar quais itens diferiam entre os contextos das universidades canadenses e das escolas médicas dos Estados Unidos, e refletir sobre se diferentes abordagens para lidar com CI seriam justificadas. Ainda assim, estamos cientes de que existem algumas escolas médicas canadenses que possuem (ou estão em processo de implementar) suas próprias políticas de CI e que podem conter disposições mais rigorosas, específicas e focadas nos CIs tipicamente encontrados em escolas médicas.

No que diz respeito ao nosso método de codificação, ele não foi cego, pois trabalhamos com esses documentos de política por um período considerável (desde 2007) e pudemos identificá-los simplesmente por seu conteúdo. Além disso, não tínhamos um interesse particular em determinar qual universidade canadense "venceu" ou teve o melhor desempenho em nosso estudo, uma vez que nosso objetivo não era o ranqueamento em si. Embora a influência de classificações excelentes ou ruins da AMSA tenha sido um forte fator motivador para escolas médicas dos Estados Unidos (e, assim, um meio de influenciar mudanças, ao menos fornecendo uma motivação para desenvolver e disponibilizar políticas

de CI), estávamos interessados em refletir sobre o que esse sistema de classificação poderia nos dizer sobre o conteúdo das políticas canadenses de CI. Por fim, embora o segundo codificador tenha verificado as conclusões do primeiro codificador, decidimos que a codificação independente para calcular a confiabilidade entre codificadores não era necessária. Essa decisão foi tomada porque o método de codificação foi realizado de maneira dedutiva (com base no *Scorecard* da AMSA) e as categorias são bastante precisas, de modo que há muito menos espaço para interpretação do que em um estudo indutivo, no qual o esquema de codificação é estabelecido em função do conteúdo analisado.

Conclusão

Uma aplicação direta do *Scorecard PharmFree* da AMSA para avaliar a qualidade das políticas de CI de instituições de ensino médico fora dos Estados Unidos tende a ter utilidade direta limitada. As considerações que são tão importantes no contexto dos Estados Unidos, isto é, a divulgação de interesses financeiros em situações de CI inevitáveis e qualquer envolvimento das indústrias farmacêutica e de dispositivos médicos na educação médica, podem ser menos problemáticas (embora ainda pertinentes) em sistemas de ensino superior como o do Canadá, onde as universidades são financiadas principalmente por fontes públicas (por exemplo, governos federal e provinciais). Além disso, em nosso estudo sobre universidades canadenses, identificamos uma variedade de políticas pertinentes, mas não especificamente focadas em CI (por exemplo, conflito de comprometimento, nepotismo, integridade acadêmica, propriedade intelectual, ética em pesquisa). Um exame mais aprofundado e abrangente das abordagens institucionais para o gerenciamento de CI teria mostrado que a maioria das universidades canadenses oferece às suas comunidades uma diversidade de mecanismos para lidar com CI (40). No entanto, embora essas abordagens diversas possam favorecer a atenção a uma gama mais ampla de CI (incluindo os não financeiros), sua própria diversidade e falta de coordenação também podem comprometer a divulgação e o gerenciamento adequados de CI.

Como demonstramos em nossa aplicação do Scorecard da AMSA a 16 políticas de CI de universidades canadenses, é essencial 1) refletir sobre a *utilidade e os limites da divulgação* como mecanismo de gerenciamento de CI, e 2) desenvolver e implementar *ferramentas de treinamento e educação* para estudantes, docentes e administradores, de modo que sejam capacitados tanto a identificar CI quanto a gerenciar essas situações quando não podem ser evitadas. O *Scorecard PharmFree* da AMSA desempenhou claramente um papel importante na motivação de instituições de ensino médico dos Estados Unidos a aprimorar suas políticas de CI financeiro e, de forma mais geral, contribuiu para reflexões internacionais contínuas sobre a necessidade de desenvolver e implementar políticas eficazes de CI em escolas médicas e em instituições acadêmicas de maneira mais ampla. Com o crescente interesse e sensibilidade por parte de estudantes de medicina canadenses em relação às questões de CI, talvez até vejamos o surgimento de um movimento de “AMSA canadense”, a menos que escolas médicas canadenses, universidades ou outros órgãos de governança atuem de forma proativa para desenvolver “políticas-modelo” e procedimentos para as instituições.

Referências

1. Ehringhaus SH, Korn D. U.S. Medical School Policies on Individual Financial Conflicts of Interest: Results of an AAMC Survey. Washington, DC: Association of American Medical Colleges; Sept 2004.
2. Dinan MA, Weinfurt KP, Friedman JY, et al. Comparison of conflict of interest policies and reported practices in academic medical centers in the United States. Accountability in Research. 2006;13(4):325-42.

3. Cain DM, Loewenstein G, Moore DA. The dirt on coming clean: perverse effects of disclosing conflicts of interest. The Journal of Legal Studies. 2005;34(1):1-25.
4. Haines IE, Olver IN. Are self-regulation and declaration of conflict of interest still the benchmark for relationships between physicians and industry? MJA. 2008;189(5):263-6.
5. DeAngelis CD, Fontanarosa PB. Impugning the integrity of medical science: the adverse effects of industry influence. JAMA. 2008;299(15):1833-5.
6. AAMC. In the Interest of Patients: Recommendations for Physician Financial Relationships and Clinical Decision-Making. Washington, D.C.: Association of American Medical Colleges; Jun 2010.
7. Blank L, Kimball H, McDonald W, et al. Medical professionalism in the new millennium: a physician charter 15 months later. Annals of Internal Medicine. 2003;138(10):839-41.
8. Lo B, Field MJ. Conflict of Interest in Medical Research, Education, and Practice. Washington, D.C.: Institute of Medicine Committee on Conflict of Interest in Medical Research, Education, and Practice, National Academies Press; 2009.
9. Resnik D. International standards for research integrity: An idea whose time has come? Accountability in Research. 2009;16(4):218-28.
10. Lexchin J, Sekeres M, Gold J, et al. National evaluation of policies on individual financial conflicts of interest in Canadian academic health science centers. Journal of General Internal Medicine. 2008;23(11):1896-903.
11. Campbell EG, Gruen RL, Mountford J, Miller LG, Cleary PD, Blumenthal D. A national survey of physician-industry relationships. New England Journal of Medicine. 2007;356(17):1742-50.
12. Johnston J. Financial conflicts of interest in biomedical research. In: Murray TH, Johnston J, editors. Trust and Integrity in Biomedical Research. Baltimore: Johns Hopkins University Press; 2010. p. 3-32.
13. AMSA PharmFree Scorecard. Conflict of Interest Policies at Academic Medical Centers. 2011.
14. Brody H. Hooked: Ethics, the Medical Profession, and the Pharmaceutical Industry. Lanham, MA: Rowman & Littlefield Publishers, Inc; 2007.
15. Norman W, MacDonald C. Conflict of interest. In: Brenkert G, Beauchamp TL, editors. Oxford Handbook of Business Ethics. Oxford: Oxford University Press; 2009. p. 441-70.
16. Hurst SA, Mauron A. A question of method: the ethics of managing conflicts of interest. EMBO Reports. 2008;9(2):119-23.
17. AMSA PharmFree Scorecard. About. 2011.
18. AMSA PharmFree Scorecard. Methodology. 2011.
19. AMSA PharmFree Scorecard. Executive Summary. 2011.
20. Canadian Institutes of Health Research, Social Sciences and Humanities Research Council of Canada, Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada. Conflict of Interest/Conflict of Commitment — An Issues Paper. Ottawa: CIHR, NSERC, SSHRC; 2004.
21. Mason PR, Tattersall MHN. Conflicts of interest: a review of institutional policy in Australian medical schools. The Medical Journal of Australia. 2011;194(3):121-5.
22. Ehringhaus SH, Weissman JS, Sears JL, Goold SD, Feibelmann S, Campbell EG. Responses of medical schools to institutional conflicts of interest. JAMA. 2008;299(6):665-71.

23. Hasselmo N. Individual and institutional conflict of interest: Policy review by research universities in the United States. Science and Engineering Ethics. 2002;8(3):421-7.
24. Cho MK, Shohara R, Schissel A, Rennie D. Policies on faculty conflicts of interest at US universities. Journal of the American Medical Association. 2000;284(17):2203-8.
25. Slaughter S, Feldman MP, Thomas SL. U.S. research universities' institutional conflict of interest policies. Journal of Empirical Research on Human Research Ethics. 2009;4(3):3-20.
26. MacDonald C, Williams-Jones B. Supervisor-student relations: Examining the spectrum of conflicts of interest in bioscience laboratories. Accountability in Research. 2009;16(2):106-26.
27. Maj M. Non-financial conflicts of interests in psychiatric research and practice. British Journal of Psychiatry. 2008;193(2):91-2.
28. Warner TD, Roberts LW. Scientific integrity, fidelity and conflicts of interest in research. Current Opinion in Psychiatry. 2004;17:381-5.
29. Williams-Jones B. Beyond a pejorative understanding of conflict of interest. American Journal of Bioethics. 2011;11(1):1-2.
30. Brody H. Academic medical centers and conflicts of interest. JAMA. 2006;295(24):2848-9.
31. Rothman DJ. Academic medical centers and financial conflicts of interest. JAMA. 2008;299(6):695-95.
32. Office of Extramural Research. Financial Conflict of Interest: Frequently Asked Questions: Responsibility of Applicants for Promoting Objectivity in Research (2011 Revised Regulations. 2011.
33. Canadian Institutes of Health Research, Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada, Social Sciences and Humanities Research Council of Canada. Tri-Council Policy Statement: Ethical Conduct for Research Involving Humans. Ottawa; 2014.
34. Cain DM, Loewenstein G, Moore DA. Coming clean but playing dirtier: The shortcomings of disclosure as a solution to conflicts of interest. In: Moore DA, Cain DM, Loewenstein G, Bazerman MH, editors. Conflicts of Interest: Challenges and Solutions in Business, Law, Medicine, and Public Policy. Cambridge: Cambridge University Press; 2005. p. 104-25.
35. Maurissen JP, Gilbert SG, Sander M, et al. Workshop proceedings: managing conflict of interest in science. a little consensus and a lot of controversy. Toxicological Sciences. 2005;87(1):11-14.
36. Smith E, Williams-Jones B. Legalistic vs inspirational: comparing university conflict of interest policies. Higher Education Policy. 2009;22(4):433-59.
37. Johns Hopkins University. Conflict of Interest and Commitment. 2003.
38. University of Texas Health Science Center at Houston. Research Conflicts of Interest Training Course. 2004.
39. Columbia University. RCR Conflicts of Interest. 2004.
40. Williams-Jones B, MacDonald C. Conflict of interest policies at Canadian universities: clarity and content. Journal of Academic Ethics. 2008;6(1):79-90.

Desenvolvendo uma política-modelo de conflito de interesses na Université de Montréal

Elise Smith, Charles Marsan, Bryn Williams-Jones

Versão original: Smith E, Marsan C, Williams-Jones B. Développement d'une politique sur le conflit d'intérêts à l'University of Montreal. Report submitted to the Groupe de travail sur les conflits d'intérêts de l'Université de Montréal et le Groupe de travail sur la gouvernance du Comité universitaire d'éthique de la recherche de l'Université de Montréal (CUÉR). 29 Jun 2012.

Agradecimentos

Este capítulo se baseia nos resultados e conclusões de um relatório interno intitulado *Développement d'une politique sur le conflit d'intérêts à l'Université de Montréal*, apresentado em 29 de junho de 2012 ao *Groupe de travail sur les conflits d'intérêts de l'Université de Montréal* (Grupo de Trabalho sobre Conflitos de Interesses) e ao *Groupe de travail sur la gouvernance du Comité universitaire d'éthique de la recherche de l'Université de Montréal* (Grupo de Trabalho sobre a Governança do Comitê Universitário de Ética da Pesquisa). Nosso trabalho se beneficiou amplamente das discussões com esses dois grupos, com membros do Grupo de Pesquisa sobre Conflitos de Interesses e com Sophie Arès, do escritório do Vice Principal Human Resources and Planning (VPHRP) da *Université de Montréal*. Gostaríamos de agradecer particularmente a Michel Bergeron, Maude Laliberté, Charles Dupras, Ghislaine Cleret de Langavant e aos dois pareceristas anônimos por seus comentários muito úteis. Smith contou com o apoio de uma bolsa de doutorado do *Social Sciences and Humanities Research Council of Canada* (SSHRC). Esta pesquisa foi apoiada por auxílios concedidos a Williams-Jones pela *Université de Montréal*, pelo *Fonds de recherche du Québec — Société et culture* (FRQ-SC) e pelo *Ethics Office of Canadian Institutes of Health Research* (CIHR).

Introdução

Tanto no Canadá quanto nos Estados Unidos, agências governamentais de fomento exigem que as universidades demonstrem que dispõem de políticas institucionais de conflito de interesses (CI) para poder obter financiamento governamental para projetos de pesquisa. Desde 1995, os *National Institutes of Health/Public Health Services* (NIH/PHS) dos Estados Unidos exigem que universidades que buscam financiamento federal norte-americano para pesquisas biomédicas e comportamentais possuam uma política institucional escrita para gerenciar CI financeiros. Em 2011, o escopo da política do NIH/PHS foi ampliado, e as instituições passaram a ser obrigadas a divulgar em um site de acesso público informações sobre os interesses financeiros significativos de pesquisadores seniores ou pesquisadores-chave financiados (1).

A importância de dispor de políticas institucionais de CI também foi enfatizada de forma semelhante nas universidades canadenses após a introdução, em 2011, de diretrizes pelos três conselhos federais de fomento (*National Science and Engineering Research Council*, NSERC; *Canadian Institutes of Health Research*, CIHR; *Social Sciences and Humanities Research Council*, SSHRC). O *Tri-Agency Framework: Responsible Conduct of Research* (TAF) (2) estabelece que pesquisadores que recebem recursos dos conselhos federais de fomento devem "gerenciar adequadamente qualquer conflito de interesses real potencial ou percebido de acordo com a política institucional sobre conflito de interesses em pesquisa". Essa

exigência se aplica a pesquisadores de todas as áreas, incluindo humanidades e ciências sociais, ciências da saúde, ciências naturais e engenharia. Além disso, a 2ª edição do *Tri-Council Policy Statement: Ethical Conduct for Research Involving Humans* (TCPS2) (3) afirma que "As instituições devem desenvolver e implementar políticas de conflito de interesses incluindo procedimentos para identificar eliminar minimizar ou de outra forma gerenciar conflitos de interesses que possam afetar a pesquisa" (3). O gerenciamento de CI passou assim a ser responsabilidade de todos os pesquisadores universitários e de suas instituições de vínculo. Instituições que não estejam em conformidade com essas diversas diretrizes (por exemplo, não dispondo de políticas e procedimentos adequados ou permitindo práticas antiéticas) correm o risco de ter *todo* o financiamento federal (e provincial) de auxílios suspenso ou mesmo revogado até que a instituição volte a estar em conformidade com as diretrizes.

Compreensivelmente, houve uma pressão significativa sobre as instituições canadenses de pesquisa — e especificamente sobre as universidades — para desenvolver ou atualizar suas políticas de CI, bem como políticas relativas à integridade acadêmica e à ética da pesquisa (também denominada conduta responsável da pesquisa), de forma mais ampla (4). No entanto, estudos sobre políticas institucionais de CI no Canadá têm mostrado grande variabilidade no conteúdo na estrutura e na qualidade dessas políticas, particularmente em comparação com suas congêneres dos Estados Unidos (5–8). Torna-se assim ainda mais importante que políticas novas ou atualizadas busquem o "estado da arte" conforme apresentado na literatura científica e acompanhem as "boas práticas" da comunidade acadêmica (9), ao mesmo tempo em que aceitem a diversidade baseada em realidades contextuais específicas. Por fim, para que uma política seja eficaz, ela deve ser sustentada por estruturas de governança (por exemplo, procedimentos, diretrizes, formulários), iniciativas de transferência de conhecimento para aumentar a conscientização e promover a adesão das partes interessadas, e ser implementada pelo pessoal pertinente (por exemplo, funcionários, administradores, comitês), que então devem ser responsabilizados por suas ações.

Uma série de questões deve ser abordada ao iniciar a formulação de uma nova política de CI (ou a atualização de uma existente): como os CI devem ser definidos e identificados? Quem deve declarar um CI? Qual é o melhor método ou processo para gerenciar CI? Não surpreendentemente, as políticas universitárias de CI diferem consideravelmente tanto em conteúdo quanto em estilo (10) e abordam essas questões de maneiras distintas. Por exemplo, estudos demonstraram que políticas de CI para pesquisa clínica variam amplamente ao determinar quais tipos de CI devem ser incluídos (por exemplo, financeiros, pessoais, ideológicos), bem como nas abordagens para o gerenciamento de CI (por exemplo, coleta de formulários de divulgação, divulgação aos participantes da pesquisa, divulgação na publicação dos resultados da pesquisa) (6,11,12).

A formulação eficaz de políticas e procedimentos universitários de CI é também um problema complexo de otimização, que envolve uma consideração cuidadosa tanto de ideais éticos quanto de realidades institucionais (estruturas administrativas, outras políticas, cultura institucional). Idealmente, o desenvolvimento de políticas envolveria um processo aprofundado e iterativo de redação, avaliação, teste e reformulação (13). Embora esse processo possa ser demorado e oneroso, ele deve ser entendido como uma medida preventiva e, portanto, um investimento valioso. Simplesmente adotar uma política de CI que não esteja devidamente adaptada ao contexto pode parecer uma solução rápida, mas não promove a essência das políticas de CI, que inclui a redução de vieses, a proteção de participantes

humanos e a confiança pública na pesquisa. Para que uma política de CI seja "bem-sucedida", argumentamos que ela deve: 1) ser aceita pelos membros da universidade, e não simplesmente imposta; e 2) ser operacionalizada por meio de procedimentos claros, de modo que CI desafiadores sejam (e sejam percebidos como) tratados de forma eficaz. Nossa experiência sugere fortemente que, se esses dois critérios não forem atendidos, a política de CI provavelmente será ignorada. Dada a variedade e o grande número de disciplinas, departamentos e unidades administrativas que compõem uma universidade, a formulação de uma política de CI (e de seus procedimentos associados) que atenda a tais padrões constitui um desafio significativo.

Esse desafio foi assumido pelo Conflict-of-Interest Research Group (COIRG) — Grupo de Pesquisa sobre Conflito de Interesses (COIRG) — da *Université de Montréal* (Quebec, Canadá) durante o verão de 2012. Vínhamos conduzindo pesquisas sobre políticas de CI desde 2005, incluindo análises e críticas da política institucional existente (10,13). Neste capítulo, apresentamos uma visão geral do processo de desenvolvimento de políticas que adotamos, discutimos questões centrais de política que surgiram durante esse processo e explicamos nossas decisões e, em seguida, apresentamos o rascunho final que foi submetido à administração da Universidade em 2012. Por uma variedade de razões — principalmente relacionadas à dificuldade de modificar políticas de alto nível e de mudar a cultura institucional — nosso rascunho de política não avançou. A política de CI existente foi ligeiramente modificada, e o foco foi direcionado, em vez disso, para o aprimoramento de certos procedimentos, com o objetivo de promover a aplicação de práticas de gerenciamento de CI. Ao longo dos dois anos seguintes, nosso grupo ajudou a desenvolver novos procedimentos (isto é, diretrizes detalhadas de aplicação) para melhor operacionalizar a política existente, produziu um formulário de declaração atualizado (que incluía uma definição clara de CI) e ferramentas educacionais para ajudar a aumentar a conscientização sobre CI entre a comunidade universitária. Por fim, uma série de sessões de treinamento foi oferecida a administradores e a membros de comitês estatutários de CI, com o objetivo de iniciar uma mudança na cultura institucional em relação ao gerenciamento de CI. Um resumo desse trabalho será apresentado ao final do capítulo.

Apesar do fato de que nosso rascunho inicial de política não tenha sido implementado pela Universidade, acreditamos que a pesquisa e a fundamentação utilizadas para justificar nossa política são centrais para um gerenciamento eficaz de CI e podem, assim, servir como exemplos para outras instituições acadêmicas que buscam atualizar suas políticas e procedimentos. Especificamente, nosso rascunho de política é inovador porque fornece enunciados de alto nível que comunicam a fundamentação e as diretrizes da política de maneira suficientemente geral para se aplicar a uma diversidade de situações de CI. Também adotamos uma abordagem de delinear princípios e fornecer artigos correlatos, a fim de enfrentar uma série de desafios centrais, isto é, ser significativa para múltiplas realidades contextuais diversas e abordar tanto CI institucionais quanto individuais. Essa abordagem "aspiracional", em comparação com uma abordagem "legalista", também foi concebida como parte de um programa mais amplo de educação e de aumento da conscientização, para garantir que a política fosse aplicável e integrasse um processo de mudança cultural dentro da instituição.

Deve-se observar que o rascunho da política foi elaborado para atender às necessidades específicas e ao contexto institucional da *Université de Montréal*, uma instituição de língua francesa e uma das maiores universidades de pesquisa do Canadá, com mais de 70.000 membros, incluindo estudantes, professores, pesquisadores e pessoal administrativo. O

rascunho da política e os procedimentos que o acompanham (diretrizes de aplicação) foram redigidos em francês e concebidos para tratar das situações de CI que ocorrem em uma instituição intensiva em pesquisa (ver rascunhos nos Anexos 1 e 2). Aqui, apresentamos uma versão em inglês do rascunho da política, apresentada em quadros, precedida ou seguida por texto que explica brevemente o conteúdo, a estrutura e o raciocínio subjacente a cada seção. Evidentemente, outras instituições precisariam adaptar nosso rascunho de política (e a abordagem adotada) para atender às suas próprias preocupações e contextos específicos (institucionais, nacionais etc.). Assim, embora não pretendamos que nossa abordagem de governança de CI (rascunho de política, procedimentos etc.) possa ou deva ser adotada "tal como está", acreditamos que a abordagem que utilizamos, bem como a estrutura da política e os recursos educacionais associados, podem ser úteis a outras instituições.

Considerações iniciais

Desde o início, adotamos a visão de que muitos problemas de conflito de interesses (CI) ocorrem como resultado de mal-entendidos ou desconhecimento das diretrizes existentes e dos procedimentos institucionais, algo que provavelmente decorre, em parte, da implementação de políticas excessivamente complexas e da falta de atividades de sensibilização e conscientização (14,15). Embora possa ser o caso de que certos CI sejam intencionalmente ignorados por má-fé ou por comportamento conscientemente antiético, isso muito provavelmente constitui uma minoria dos casos. Em seu artigo sobre CI nos serviços financeiros, Boatright (16) discute três principais obstáculos ao contrato perfeito, ou, no nosso caso, à formulação de políticas: 1) *complexidade*, a incapacidade de regular situações complexas; 2) *contingência*, a questão de situações imprevistas; e 3) *incerteza*, em que os casos podem ser previstos, mas não se sabe ao certo como proceder. Embora existam muitas regulamentações institucionais nas instituições acadêmicas, permanece uma considerável complexidade, contingência e incerteza, fatores que precisam ser continuamente considerados na gestão dos CI.

Outro problema recorrente identificado na literatura é a convicção, mantida por muitos indivíduos, de que eles podem gerir seus próprios CI; consequentemente, podem optar por não divulgar sua situação a colegas ou superiores. Em certa medida, esse sigilo pode ser uma reação à conotação negativa amplamente atribuída às situações de CI, de modo que os indivíduos frequentemente confundem CI com uma confissão de corrupção ou fraude (17). Mais especificamente, nas ciências da saúde, onde os CI têm sido intensamente escrutinados, acadêmicos podem frequentemente pensar que os CI são o resultado de uma decisão moralmente "ruim" e, portanto, indicam comportamento antiético (18). Essa percepção negativa é, em grande medida, um efeito colateral de escândalos amplamente divulgados envolvendo a má gestão de CI. Por exemplo, a má gestão de CI financeiros em parcerias universidade-indústria mostrou que interesses privados podem influenciar indevidamente a pesquisa, aumentar o risco de viés e, em última instância, causar danos a participantes humanos, como exemplificado, por exemplo, nos casos de Nancy Olivieri e David Healy na Universidade de Toronto (19). A cobertura midiática dessas situações de CI minou a confiança pública na integridade da pesquisa e das instituições acadêmicas (11).

Ao redigir nossa política, quisemos deixar claro que não há nada inerentemente censurável em estar em uma situação de CI, desde que ela seja adequadamente gerida; de fato, às vezes, nossos arranjos institucionais tornam os CI prováveis, se não inevitáveis (20). O simples fato de que a indústria apoia financeiramente a pesquisa — como frequentemente ocorre em muitos ensaios clínicos — pode fazer com que pesquisadores sintam que o estudo deveria apoiar os interesses de seu financiador para garantir financiamento futuro. No entanto,

muitos métodos podem ser utilizados para gerir CI, como a replicação dos experimentos por uma terceira parte ou a celebração de contratos de longo prazo com a indústria que não sejam baseados em resultados. Nosso objetivo foi produzir uma política — bem como diretrizes de aplicação associadas (por exemplo, procedimentos) — que fosse ao mesmo tempo útil e construtiva, de modo que os CI pudessem ser geridos, em vez de demonizados ou ignorados. Especificamente, a política deveria: 1) ajudar os membros da comunidade universitária a compreender melhor as situações ou condições típicas em que os CI ocorrem; 2) discernir os diferentes tipos e graus de gravidade dos CI; e 3) determinar as respostas e os mecanismos apropriados para mitigar os CI (por exemplo, divulgação, afastamento ou evitação).

Consideramos duas abordagens ou estilos, cada um com vantagens e desvantagens: um formato legalista, com sua estrutura concisa e rígida e linguagem técnica; e uma abordagem mais discursiva e descritiva, com um tom aspiracional, que busca inspirar ou encorajar o leitor a resolver questões com base em princípios e em uma cultura ética sólida (10). A política de CI atualmente em vigor na *Université de Montréal* foi implementada em 1993 (atualizada em 2009). Ela é redigida em um estilo legalista e, embora resulte em uma política concisa e direta, a linguagem é, por vezes, difícil de compreender e tende a se concentrar de forma restrita em obrigações e prescrições; isso é evidente no título da política atual, isto é, "*Regulamento* sobre Conflito de Interesses". Com base nos pontos fortes tanto do estilo legalista quanto do aspiracional, desenvolvemos uma política de CI que auxiliaria os indivíduos a lidar com CI sem se concentrar exclusivamente em regras deontológicas estritas. Assim, optamos por um estilo relativamente conciso e não técnico, baseado em princípios centrais e em um conjunto de artigos prescritivos que oferecessem orientação prática e soluções eficazes. Acreditávamos ser fundamental fornecer uma compreensão clara e suficientemente completa dos CI, para que a comunidade universitária (por exemplo, professores, administradores, corpo docente, estudantes), bem como a universidade enquanto instituição, pudessem cumprir suas obrigações éticas.

Para evitar a criação de uma política excessivamente longa e complicada, propusemos que os elementos acima mencionados fossem organizados em três documentos distintos, porém inter-relacionados: 1) *uma política central de CI* (um documento que inclui princípios e diretrizes normativas), 2) *diretrizes de aplicação* (um documento que descreve os procedimentos de gestão de CI) e 3) *materiais educacionais* (exemplos, ferramentas de treinamento). Além de definir CI e emitir diretrizes, uma iniciativa de política deve explicar claramente os princípios-chave e também fornecer procedimentos de gestão úteis. Estes últimos devem incluir abordagens para evitar CI sempre que possível e para mitigar CI que ocorram ou sejam inevitáveis. Os procedimentos também devem permanecer tão genéricos quanto possível, a fim de serem relevantes para os diversos contextos do ensino universitário, da pesquisa e da gestão administrativa. Este capítulo concentra-se principalmente no conteúdo do rascunho da política central, que foi concluído em junho de 2012. Contudo, também apresentaremos brevemente os outros elementos necessários para uma governança eficaz de CI — isto é, diretrizes de aplicação (21), estruturas administrativas e materiais educacionais — que foram desenvolvidos entre 2012 e 2014.

Como a *Université de Montréal* é uma instituição de grande porte, com muitas disciplinas e contextos departamentais distintos (isto é, humanidades, ciências sociais, ciências aplicadas, engenharia, ciências da saúde), decidimos que uma estrutura descentralizada para a gestão de CI era a mais viável e apropriada; essa medida foi implementada pela Universidade. Por outro lado, em uma instituição menor, outros mecanismos mais centralizados podem ser

considerados mais adequados. Por estrutura descentralizada, entendemos que a gestão de CI é, inicialmente, uma responsabilidade local, conduzida no nível dos departamentos ou das unidades administrativas. Paralelamente aos comitês locais de CI, a gestão de CI também pode ser integrada a outras estruturas (por exemplo, comitês permanentes para concursos de bolsas, assembleias departamentais) e utilizar estruturas de reporte já existentes (chefes de departamento ou de unidade, diretores, etc.). Um "Comitê Universitário Central de Gestão de CI" foi criado e tem responsabilidade geral pela aplicação da política central de CI, pela implementação das diretrizes, pelo apoio às atividades educacionais e também atua como instância para apreciar casos que não puderam ser resolvidos ou geridos nos níveis inferiores da cadeia administrativa de responsabilidades. Esse comitê central também se comunica com e fornece aconselhamento a comitês, departamentos e/ou faculdades para tratar de considerações de CI em seus próprios procedimentos ou diretrizes em nível de unidade, de modo que estejam em conformidade com a política central de CI. Essa abordagem combina a conformidade com uma política central e a aplicação flexível e a resolução de CI quando e onde eles surgem.

Etapa Um: Definição e Preâmbulo

Em busca de uma definição 'ideal'

Definir claramente o que se entende por um CI é um elemento-chave de qualquer política de CI (22); em conformidade com isso, dedicamos atenção considerável à redação de uma definição que fosse clara e pertinente ao contexto da Université de Montréal. Começamos examinando as diversas definições de CI utilizadas na literatura acadêmica, bem como aquelas presentes em políticas universitárias e códigos profissionais de ética. Para alguns autores, como Erde (23), o CI é interpretado de forma tão frouxa ou ampla que não pode ser definido com precisão ou detalhe suficientes para ser útil ou aplicado de maneira prática. Brody sustenta a tese de Erde ao mencionar que "o terreno moral ao qual o conflito de interesses se dirige é amplo e variado, de modo que o conceito deve ser visto como um guia topográfico geral, e não como uma definição precisa" (22, p.24). Quando o CI é objeto de reflexão intelectual ou filosófica, uma interpretação mais ampla, sem as restrições da semântica definicional, pode ser desejável. Mas, no desenvolvimento de uma política universitária, o escopo deve ser limitado àquilo que é particular ao contexto universitário, a saber, ensino, pesquisa, valorização da pesquisa e funções administrativas. Além disso, uma política normativa que estabelece diretrizes claras deve ser suficientemente clara para ser compreendida e aplicada em todas as áreas da atividade universitária, a menos que se opte por múltiplas políticas de CI para abranger essas diferentes atividades (por exemplo, para estudantes, para professores, para administradores).

Certas definições de CI encontradas na literatura não são necessariamente apropriadas para todos os contextos acadêmicos. Por exemplo, em um contexto empresarial ou do setor público, o CI pode ser definido como "uma situação na qual uma pessoa possui um interesse privado ou pessoal suficiente para parecer influenciar o exercício objetivo de suas funções oficiais como, por exemplo, um agente público, um empregado ou um profissional" (20, p.58). Embora essa definição seja clara, ela não se aplica, por exemplo, a um estudante que não é nem empregado nem profissional. Além disso, ela não aborda o risco envolvido na situação de CI. Tal risco pode incluir viés na pesquisa, dano a um participante de pesquisa ou ameaça à reputação de um membro da universidade (por exemplo, estudante, professor, administrador) ou da universidade como um todo. Essa busca por definições de CI nos levou a examinar e comparar outras políticas universitárias canadenses de CI. Nossa observação inicial foi que os interesses da instituição eram frequentemente a preocupação central e os

de seus membros eram minimizados ou simplesmente ignorados. Se os membros não compreendem o que é o CI, e as questões associadas ou as consequências para si próprios — bem como para a instituição — de um CI não gerido, então podem ficar vulneráveis a se engajar em comportamentos inadequados ou antiéticos. Queríamos que nosso projeto de política possibilitasse que a instituição e seus membros, tanto individual quanto coletivamente, compreendessem os benefícios de gerir de forma eficaz situações de CI.

Uma definição de CI mais alinhada ao contexto canadense de pesquisa universitária pode ser encontrada no já mencionado TCPS2 (3).

> Um conflito de interesses pode surgir quando atividades ou situações colocam um indivíduo ou uma instituição em um conflito real, potencial ou percebido entre os deveres ou responsabilidades relacionados às suas funções e interesses pessoais institucionais ou de outra natureza. Esses interesses incluem entre outros interesses empresariais, comerciais ou financeiros relativos à instituição e ou ao indivíduo a seus familiares, amigos ou a seus antigos atuais ou potenciais associados profissionais (3).

Como este último é o documento central que rege a ética da pesquisa no Canadá no contexto universitário, utilizamos sua definição de CI como ponto de partida. No entanto, como o TCPS2 se aplica principalmente à pesquisa envolvendo participantes humanos, foi necessário ampliar a definição para que pudesse ser aplicada a todos os membros da universidade envolvidos em pesquisa, independentemente de envolver participantes humanos ou animais, ensino e administração. Assim, substituímos o termo “pesquisa” por “os deveres ou responsabilidades relacionados ao seu status ou função”. Essa formulação mais ampla reconhece que, embora os membros da universidade, por exemplo, estudantes, pesquisadores, professores, assistentes de ensino, assistentes de pesquisa, profissionais e pessoal administrativo, tenham ampla liberdade para perseguir seus interesses, eles também possuem uma grande variedade de deveres e responsabilidades e, como tal, os tipos de CI que enfrentam podem ser muito diferentes.

Além disso, para evitar confusão e simplificar a definição, removemos a referência a CI “real, potencial e aparente”, pois esses termos dão origem a mal-entendidos e controvérsias na literatura. Por exemplo, alguns autores argumentaram que CI potenciais podem se tornar reais sem que o indivíduo necessariamente tenha consciência disso, de modo que a diferença entre CI potencial e real torna-se difusa na prática (24). Além disso, embora aparentemente menos sério do que um CI real, um CI aparente pode ser igualmente prejudicial à reputação de uma pessoa ou de uma instituição, devido à perda de confiança associada até mesmo a um CI “apenas aparente”.

Quanto à parte final da definição do TCPS2, estávamos preocupados que os exemplos de interesses conflitantes fossem considerados pelo leitor como completos e, assim, levassem a uma abordagem de “checklist” para a compreensão e a gestão do CI, isto é, apenas os exemplos listados seriam considerados problemáticos e situações não listadas não seriam percebidas como CI. Recorremos à literatura em busca de outros tipos de interesses que pudessem conflitar com os deveres ou responsabilidades dos membros da universidade e, assim, incluímos interesses de natureza política, religiosa ou ideológica (25, 26). Ainda assim, estávamos cientes da importância de dispor de exemplos mais detalhados e, por isso, planejamos apresentar e discutir diversos exemplos de CI e seus métodos de gestão na documentação que acompanha a política central, isto é, os procedimentos, as diretrizes e os recursos educacionais.

Por fim, quisemos enfatizar, desde o início — na própria definição — os riscos e as consequências práticas que os membros podem vivenciar caso não façam a gestão dos CI; a responsabilização pela gestão dos riscos associados aos CI também é abordada na formulação dos princípios centrais da política. Consideramos utilizar a noção de falta de objetividade como um risco central, mas, para muitos acadêmicos — particularmente nas ciências sociais e humanas — a "objetividade" é frequentemente associada a uma visão positivista contestada da ciência. Bourdieu, por exemplo, sustenta que devemos reconhecer que somos influenciados por nossos próprios interesses; negar tais influências apenas as enterra em nosso subconsciente, de modo que a reflexividade é essencial (27). Devemos refletir sobre nossos próprios interesses em nosso contexto social, familiar e profissional, a fim de compreender as razões que motivam ou influenciam nossos julgamentos ou decisões. No projeto de política de CI, quisemos promover a autorreflexão e a consciência como elementos centrais, para que os membros da universidade possam identificar melhor os CI que surgem em seus contextos particulares. A identificação é um primeiro passo essencial antes de avaliar em que medida determinados interesses podem representar um risco à integridade da pesquisa, do ensino ou das funções administrativas.

Propusemos a seguinte definição de CI (tradução para o português):

> Um conflito de interesses pode surgir quando, no curso das atividades, os interesses de um indivíduo ou de uma instituição entram em conflito com os interesses inerentes aos deveres e responsabilidades associados ao seu status ou às suas funções. Esses interesses incluem interesses empresariais, financeiros, ideológicos, religiosos ou políticos, relacionados à instituição e/ou ao indivíduo, a membros da família, amigos ou associados profissionais, sejam passados, presentes ou futuros. Esses conflitos criam o risco de alterar o julgamento de um membro e podem, consequentemente, ter um efeito adverso sobre a confiança — do público e dos membros da universidade — na instituição e em seus membros.

Desenvolvendo um Preâmbulo

De modo geral, um preâmbulo apresenta os objetivos e a filosofia que fundamentam as declarações centrais de uma política. Inspirados pela estrutura do TCPS2, decidimos apresentar, no preâmbulo, princípios gerais relevantes para o contexto universitário e, em seguida, incluir princípios operacionais no corpo principal da política. Ambos os conjuntos de princípios são inter-relacionados e visam promover uma abordagem ética na implementação de futuros procedimentos de gestão de CI. Estabelecer princípios e diretrizes dentro de um contexto organizacional é um meio de incentivar os membros a buscar valores comuns (28).

Inquestionavelmente, o CI pode ser prejudicial à universidade enquanto instituição, e isso deve ser abordado. Assim, decidimos manter o princípio da proteção da imparcialidade e, por extensão, da credibilidade e da reputação, mas aplicá-lo de forma mais ampla aos membros individuais, à universidade e à condução do ensino e da pesquisa. Agir com transparência também foi identificado como um princípio importante na gestão de situações de CI, algo amplamente reconhecido na literatura e em outras políticas que regulam o CI (por exemplo, o TCPS2). A aplicação desse princípio, contudo, apresenta alguns desafios interessantes. Embora concordássemos que deveria haver um processo transparente para lidar com casos de CI — como também recomendado no TCPS2 — não estávamos convencidos de que seria apropriado seguir a abordagem do NIH, que exige a divulgação pública em casos de CI financeiro significativo (1). Além disso, como explicado por Cain, Loewenstein e Moore (29,30), pesquisas empíricas mostram que aqueles que são parte das divulgações (por exemplo, membros de um comitê, o público em geral) podem ter

dificuldade em descontar conselhos provenientes de fontes potencialmente enviesadas em situações de CI. Um indivíduo que divulga um CI pode achar que o público desvaloriza sua pesquisa mais do que realmente ocorre e pode até exagerar resultados para reforçar seu ponto de vista, criando assim mais viés. Outros podem sentir que a divulgação fornece uma espécie de "licença moral", pela qual há menor exigência ou responsabilidade de monitorar e avaliar seus próprios interesses e possíveis CI, uma vez que já cumpriram seu dever por meio da divulgação. Uma dependência da divulgação como único ou principal mecanismo para gerir o CI pode, portanto, ser inadequada, como afirmado de forma clara pelos editores da PLoS em "*Does Conflict of Interest Disclosure Worsen Bias*?" (31). Ao criticarem as divulgações de CI de 70% dos autores que contribuíram para o *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders* (DSM), os editores afirmam que "a ênfase excessiva e a dependência de políticas de divulgação é exatamente o que deixa o verdadeiro problema do conflito de interesses sem ser enfrentado" (31).

Diante das limitações da divulgação, refletimos sobre outras formas de lidar com o CI na universidade. No preâmbulo, afirmamos que uma situação deve ser divulgada desde o início a um comitê ou superior que possua conhecimento sobre como gerir tais situações. Como observado por Chugh, Bazerman e Banaji (24), um indivíduo isoladamente pode ter dificuldade em avaliar seu próprio CI, bem como os diversos riscos e danos que podem surgir. Quando as pessoas estão muito próximas de uma situação, podem subestimar ou se recusar a reconhecer — de forma consciente ou inconsciente — diversas influências; como resultado, seu julgamento tende a ser mais subjetivo e, por vezes, enviesado. Quando os indivíduos passam a discutir seus CI com seus pares ou superiores, isso abre o debate para outros pontos de vista e diferentes perspectivas que podem, em última instância, ser úteis na gestão do CI, promovendo uma pesquisa mais imparcial, que é uma responsabilidade central da ciência. Para facilitar a discussão sobre CI, a instituição deve oferecer formação e apoio que permitam aos indivíduos compreender e identificar CI e, em seguida, assumir a responsabilidade por sua gestão. Assim, decidimos que a responsabilidade da universidade e de seus membros pela gestão do CI deveria ser apresentada desde o início da política, isto é, no Preâmbulo.

Preâmbulo (proposto)
Para cumprir sua missão de ensino, pesquisa e atividades administrativas, a *Université de Montréal*, enquanto instituição, e seus membros individuais são responsáveis pela gestão de seus conflitos de interesse (CI). Os CI são situações em que os interesses privados de um membro — ou de seus familiares e associados — entram em conflito com os deveres e responsabilidades relacionados ao seu status ou função. Em uma situação de CI, existe o risco de que os interesses privados do membro da instituição prejudiquem o exercício de suas responsabilidades ou as da própria instituição.

Considerando a ampla variedade de atores que frequentam e trabalham na Universidade, bem como a diversidade de responsabilidades e obrigações vinculadas ao seu papel ou status, a gestão dos CI é particularmente complexa. Embora se espere que os membros e a instituição possuam interesses além daqueles relacionados à missão acadêmica, todos devem realizar uma autoanálise para determinar se tais interesses podem influenciar seu julgamento e sua tomada de decisão. Os CI, ou mesmo a simples aparência de CI, podem ameaçar a confiança de terceiros e, consequentemente, a reputação da universidade e de seus membros. No entanto, deve-se mencionar que alguns CI são inevitáveis, o que não implica necessariamente que o membro da instituição careça de integridade. A complexidade dessas situações exige aprender a identificar e avaliar situações de CI ou a aparência de CI, de modo a assegurar sua adequada gestão, no melhor interesse dos membros e da instituição.

O objetivo desta política, além de gerir os CI, é prevenir os danos associados às situações de CI, tais como viés na pesquisa, favorecimento ou desigualdade no ensino, práticas administrativas questionáveis e perda de confiança nos membros e/ou na instituição. O objetivo da gestão de CI é: 1) assegurar que as decisões ou julgamentos dos membros da instituição sejam tão objetivos quanto possível e atendam aos padrões de integridade acadêmica; 2) salvaguardar a credibilidade e a confiança na instituição e em seus membros — tanto por parte do público quanto dos próprios membros da instituição — e, de forma mais geral, na pesquisa, no ensino e na administração universitária.

A instituição acadêmica é financiada em grande parte por recursos públicos. É, portanto, importante manter a confiança do público na comunidade universitária e na universidade. Graças à confiança do público na universidade e ao financiamento dela decorrente, os pesquisadores podem trabalhar com grande independência e usufruir da liberdade acadêmica. A excelência na pesquisa e no ensino permite a transmissão de novos conhecimentos às gerações futuras, enquanto a adequada administração da Universidade possibilita uma gestão sólida e justa da instituição. Na medida em que os membros são responsáveis por cumprir as obrigações relacionadas ao seu papel ou função, as atividades e a missão universitárias serão protegidas. No entanto, a confiança na Universidade só é possível se a instituição dispuser de instrumentos adequados para minimizar o risco de danos a terceiros, à pesquisa e ao ensino decorrentes de CI não geridos. A não gestão de um CI pode prejudicar uma obrigação importante vinculada ao papel do membro da Universidade e, a longo prazo, comprometer a liberdade acadêmica e o papel social da Universidade.

Consequentemente, é necessário proteger a instituição e seus membros por meio de bons instrumentos de gestão de CI, a fim de assegurar a proteção das atividades acadêmicas, da reputação da universidade e de seus membros que contribuem para a pesquisa, o ensino e a administração, e de manter a missão da Universidade.

A *Université de Montréal* espera que todos os seus membros utilizem seu melhor julgamento para promover a excelência na pesquisa, no ensino e nas práticas administrativas universitárias. O bom julgamento envolve formular avaliações com base em fatos indutivos e/ou dedutivos obtidos de maneira tão desinteressada quanto possível. Embora o exercício de um julgamento perfeitamente objetivo e imparcial seja impossível na prática, esta política busca promovê-lo em princípio. Uma forma preferencial de alcançar esse objetivo é promover a solidariedade e a colaboração entre colegas que, conjuntamente, criam um ambiente justo para o ensino, a gestão administrativa e a pesquisa que atendam aos critérios e métodos estabelecidos em sua disciplina ou área de estudo. Qualquer influência indevida — não relacionada à responsabilidade do membro, da unidade, da Faculdade, de um comitê ou da própria instituição — seja ela de natureza financeira, política, ideológica, familiar ou conjugal (atual, passada ou futura), pode comprometer a objetividade e a imparcialidade dos membros da instituição e deve, portanto, ser identificada, avaliada e, quando a situação o exigir, prevenida ou gerida.

Etapa Dois: Os Princípios em Ação

Após a elaboração do Preâmbulo, discutimos a formulação da própria política, incluindo seu formato e conteúdo. Em consonância com a abordagem adotada no TCPS2 (3), a política proposta é composta por sete princípios normativos, acompanhados de descrições, que são operacionalizados por meio de doze artigos diretivos. Essa abordagem oferece uma transição acessível da teoria (princípios) para a prática (artigos), com explicações suficientes para que o leitor compreenda a justificativa subjacente a cada princípio e a cada artigo. Em nossa avaliação, os membros da Universidade tendem a aceitar e adotar regras e procedimentos que sejam compreensíveis, coerentes e justificáveis. Os artigos seriam então explicados de forma mais detalhada, e sua implementação apoiada por meio de diretrizes e instrumentos de formação.

Os princípios e artigos a seguir constituem o núcleo do projeto de política de CI e aparecem imediatamente após o *Preâmbulo* e a *Definição*.

Responsabilidades e obrigações dos membros da comunidade acadêmica
Todos os membros da Universidade possuem obrigações e responsabilidades, escritas ou implícitas, relacionadas à sua função ou ao seu status. Da mesma forma, a Universidade, bem como as diferentes Faculdades e unidades, devem honrar suas respectivas responsabilidades institucionais para garantir um ambiente propício ao ensino, à administração e à pesquisa, que demonstre excelência e integridade. Uma das responsabilidades dos membros da Universidade e de suas diversas unidades e Faculdades é cumprir as normas institucionais relativas à ética em pesquisa, à integridade científica e à gestão universitária.

Artigo 1: Todos os membros da Universidade devem reconhecer as responsabilidades associadas ao seu status e à sua função, sendo a primeira delas o cumprimento das normas institucionais, o que inclui a Política de CI.

Artigo 2: Os membros da Universidade devem reconhecer os riscos de todos os tipos de influência (econômica, política, ideológica, familiar ou conjugal, etc.) que possam entrar em conflito com suas responsabilidades e comprometer sua objetividade e imparcialidade. Esses conflitos devem ser identificados, avaliados e, quando a situação o exigir, prevenidos ou geridos.

Transparência
É essencial garantir que as políticas e os procedimentos utilizados pela Universidade sejam transparentes e acessíveis. O simples fato de declarar um CI ao superior hierárquico ou a colegas também pode ser considerado uma forma de transparência, especialmente quando acompanhado de procedimentos institucionais que apoiem uma gestão justa e equitativa dos CI. Dependendo da situação e do nível de risco do CI, o membro da Universidade deve declarar seu CI a um colega, gestor ou ao Comitê Universitário de Gestão de CI, conforme definido nas diretrizes de aplicação. Além disso, a gestão de determinados CI pode exigir a declaração a diferentes instâncias, como os Comitês de Ética em Pesquisa.

Artigo 3: A política de CI e as diretrizes de aplicação devem ser transparentes para o público.

Artigo 4: A política de CI, suas diretrizes de aplicação e quaisquer procedimentos locais de CI devem ser acessíveis a todas as pessoas às quais se aplicam, ou seja, aos membros da instituição. Esses membros devem assinar um documento que ateste que leram os materiais.

Artigo 5: Quando um CI é identificado, torna-se obrigatório declarar sua existência a uma instância reconhecida, a fim de iniciar o processo de avaliação e gestão do CI dentro de um prazo razoável.

Artigo 6: Após a avaliação de um CI, a declaração dos interesses a diferentes atores, como estudantes, colegas ou o público, pode ser necessária e, em alguns casos, pode ser suficiente para a gestão do CI.

Responsabilidade compartilhada e descentralização da gestão de CI
Os CI são frequentemente causados por situações ou contextos nos quais a instituição ou seus membros individuais se encontram. Assim, a responsabilidade de identificar, avaliar e gerir CI deve ser compartilhada pela Universidade, por suas unidades, Faculdades e por seus membros. Embora exista uma única política central de CI na *Université de Montréal*, os membros gerirão os CI em conjunto com seus superiores, nos respectivos contextos de trabalho. Dessa forma, as diferentes unidades, Faculdades, departamentos e serviços estão, muitas vezes, melhor posicionados para criar e implementar procedimentos destinados a assegurar a identificação, a avaliação e a gestão dos CI. Essas instâncias podem considerar determinado CI como de alto risco, em razão do risco

elevado para participantes humanos ou para a reputação do indivíduo ou da instituição. Um Comitê Universitário de Gestão de CI será responsável por gerir esses casos de alto risco, bem como por apreciar recursos que não possam ser geridos pelas unidades, além dos casos de CI institucional. O Comitê também terá a responsabilidade de assegurar a correta interpretação das diretrizes de aplicação relacionadas a esta política.

Artigo 7: As unidades acadêmicas ou administrativas deverão desenvolver procedimentos que permitam a identificação, a avaliação e a gestão dos CI, considerando as particularidades inerentes a seus deveres e responsabilidades no âmbito da instituição.

Artigo 8: O Comitê Universitário de Gestão de CI tem a responsabilidade de tratar casos de CI particularmente de alto risco, de apreciar recursos que não possam ser geridos pelas unidades e de tratar casos de CI institucional. O Comitê deve também assegurar a correta interpretação das diretrizes de aplicação relacionadas a esta política.

Solidariedade na identificação, avaliação e gestão de CI

Quando as pessoas estão próximas demais de uma situação, podem subestimar o CI ou simplesmente não perceber a sua existência. Em outras palavras, sem um certo grau de distanciamento em relação à situação, o julgamento tende a tornar-se mais subjetivo e a análise objetiva torna-se difícil. Nesses casos, a assistência de um superior, colega ou de um terceiro é frequentemente necessária para avaliar o CI de forma mais objetiva. Na prática, solicita-se aos membros acadêmicos que divulguem a situação e, em seguida, em colaboração com um superior ou colega, avaliem o(s) conflito(s) a fim de identificar um método de gestão apropriado. Para compreender e avaliar as influências de interesses conflitantes, é necessário formular perguntas. A gestão de CI será muito mais eficaz e benéfica para os membros da universidade se estes assumirem um papel ativo na definição de uma estratégia de gestão adequada às circunstâncias e ao nível de risco envolvido.

Artigo 9: Em geral, a gestão de CI será realizada por meio da colaboração entre o supervisor/colega e o membro da universidade envolvido no CI. Em situações de alto risco, a gestão do CI pode incluir o Comitê Universitário de Gestão de CI. Essa colaboração entre as diversas partes é essencial para facilitar a análise do risco envolvido na situação de CI.

Proteção da reputação dos indivíduos e da instituição

CI mal geridos podem ter efeitos negativos como danos a participantes de pesquisa ou a falta de objetividade ou imparcialidade de administradores, professores e pesquisadores. Esses riscos podem afetar a pesquisa científica, a gestão de processos administrativos ou acadêmicos, os serviços de compras ou a educação como um todo. Situações de CI podem não apenas prejudicar a reputação do membro da Universidade envolvido como também comprometer a reputação da própria Universidade enquanto instituição, bem como da atividade acadêmica de forma mais ampla. A pesquisa e a educação são muito mais benéficas para a sociedade quando a população confia nos métodos utilizados por administradores, educadores e pesquisadores. A simples sugestão ou indício de falta de integridade, como ocorre nos casos de aparência de CI, pode prejudicar a imagem da Universidade e de seus membros. É essencial que a instituição e seus membros ajam em todos os momentos para promover a excelente reputação da *Université de Montréal* e de seus integrantes, assegurando o apoio e a confiança tanto da comunidade universitária quanto do público. Assim, mesmo quando houver apenas a aparência de um CI, os membros e a instituição deverão identificar, avaliar e gerir a situação de modo a não comprometer a reputação dos indivíduos ou da instituição.

Artigo 10: Para manter uma reputação de excelência, a Universidade e seus membros devem buscar prevenir situações que gerem a aparência de CI. A identificação, a avaliação e a gestão da aparência de CI devem levar em consideração os riscos associados a essas situações.

Prevenção e educação
Todos os membros da instituição (incluindo aqueles que tomam decisões em nome da instituição) devem ser capazes de identificar um CI. A avaliação e a gestão de CI devem ser realizadas pelo superior direto do indivíduo, que deve ter um bom conhecimento de como lidar com CI, incluindo sua identificação, avaliação e gestão. O Comitê de Gestão de CI da *Université de Montréal* deve criar ferramentas de formação (material educativo, cursos, aprendizagem online, etc.) necessárias para assegurar a aprendizagem contínua.

> *Artigo 11: O Comitê de Gestão de CI da Universidade, em colaboração com as Faculdades e as unidades, tem a responsabilidade de fornecer formação contínua sobre CI a todos os membros da instituição, e de assegurar que a política seja claramente compreendida e que os procedimentos sejam interpretados e aplicados de maneira apropriada.*

Consequências do não cumprimento da Política de CI
Todos os membros da Universidade devem respeitar a Política de CI. Se, após se beneficiarem dos recursos necessários (políticas, materiais educativos) para identificar e gerir CI, um membro ainda deixar de declarar seu CI ou não gerir adequadamente a situação (de acordo com os padrões desta política), consequências e sanções serão consideradas e aplicadas conforme considerado necessário. Um membro que esteja em situação de CI deve, sempre que possível, demonstrar disposição para resolver o conflito em questão.

> *Artigo 12: Todo membro da Universidade deve declarar seus CI relacionados ao seu status ou função. A negligência em declarar um CI ou a falha em gerir um CI pode levar a consequências e sanções determinadas pelo acordo de trabalho do membro e pelo Comitê de Gestão de CI da Universidade.*

Etapa Três: Da Política aos Procedimentos

Como ocorre com muitas políticas de CI de universidades canadenses, a política vigente na *Université de Montréal* define a gestão de CI como uma única atividade (geralmente a mitigação de riscos por meio da divulgação) e incorpora procedimentos à política principal. Nossa política em versão preliminar — apresentada acima em inglês (versão francesa no Anexo 1) — empregou um quadro de gestão de CI mais abrangente, composto por três etapas distintas: identificação, avaliação e gestão. Os princípios e os artigos associados fazem referência a procedimentos que seriam então apresentados com maior nível de detalhe nos procedimentos destinados a diferentes membros da universidade (por exemplo, estudantes, pesquisadores, administradores/funcionários) (diretivas de aplicação em rascunho, versão francesa no Anexo 2).

Como mencionado com frequência na literatura, é irrealista esperar que políticas resolvam ou abordem todos os CI (32). As diretivas de aplicação e as orientações são essenciais para delinear exemplos e procedimentos que sejam mais aplicáveis a casos específicos, a fim de melhor identificar, avaliar e gerir situações de CI em diferentes contextos. Também é necessário investimento para tornar a política exequível e operacional, de modo que os processos, mecanismos e estruturas de gestão (por exemplo, comitês) funcionem de maneira eficaz. Isso requer investimento significativo (financeiro, pessoal) se a educação e a prevenção forem consideradas como parte da implementação da política, como deveriam ser. A longo prazo, espera-se que esse investimento fomente uma cultura de gestão ética de CI e de conduta responsável, e assim salvaguarde a reputação dos membros da universidade e da instituição.

Como observado na Introdução, nossa política em versão preliminar foi aprovada por ambos os Grupos de Trabalho, mas não chegou a ser implementada pela Universidade. Ainda assim, com a colaboração estreita da Administração da Universidade, foi possível desenvolver um sistema mais robusto de governança de CI. Entre 2012 e 2014, o COIRG trabalhou com a Vice-Reitoria de Recursos Humanos e Desenvolvimento para construir novas diretivas de aplicação (21), bem como orientações e procedimentos que refletiam o espírito de nossa política em versão preliminar, mas que também estavam em conformidade com a política de CI em vigor na Universidade. A estrutura descentralizada de gestão já existente (mas pouco utilizada) na Universidade foi reforçada, com orientações específicas (por exemplo, plano de gestão) para comitês de CI em nível departamental ou de unidade (33). O formulário anual de declaração de CI foi completamente reescrito, iniciando-se com nossa definição proposta de CI, e estruturado em torno de perguntas direcionadas para ajudar os indivíduos a refletirem sobre seus interesses, de modo que os comitês locais de CI pudessem avaliar melhor essas declarações (34). Uma sessão de formação de 75 minutos foi desenvolvida, gravada em vídeo e oferecida em 6 ocasiões na primavera de 2013 a mais de 300 integrantes do pessoal da Universidade (secretários de departamento/unidade, diretores, etc.), e depois passou a integrar uma formação anual oferecida a novos funcionários (35). Por fim, todas essas informações foram reunidas em um site detalhado, a fim de disponibilizar uma diversidade de recursos (escritos, em vídeo) para ajudar a comunidade universitária a compreender o CI (definições, exemplos) e a forma como ele deve ser adequadamente gerido (procedimentos para diferentes membros, formulários, orientações).

Conclusão

A oportunidade de esboçar uma nova política de CI para a *Université de Montréal* permitiu ao COIRG colocar em prática sua experiência acadêmica coletiva e sua expertise analítica na crítica de políticas de CI e de processos de gestão. Essa atribuição prática nos proporcionou percepções valiosas sobre as limitações práticas associadas às recomendações apresentadas na literatura acadêmica sobre a gestão de CI. Decidimos ir além de um papel de simples crítica à política de CI e assumir o de desenvolvimento e promoção de um novo modelo de governança de CI. O fracasso na implementação de nossa política em versão preliminar foi certamente decepcionante e evidenciou a importância tanto de tentar tal empreendimento quanto de reconhecer os limites do que se pode fazer quando o ambiente institucional não é propício à mudança de políticas. Apesar desse “fracasso” da política, nossa colaboração estreita com a Vice-Reitoria de Recursos Humanos e Planejamento, bem como o apoio recebido, permitiu-nos ser participantes ativos no início de um processo de mudança da cultura institucional, embora ainda seja necessário mais trabalho para realmente modificar o comportamento dos membros da universidade em relação à gestão ética dos CI. Fomos incentivados a desenvolver e implementar o que acreditamos ser uma abordagem de ponta para a construção de conscientização sobre como identificar, avaliar e gerir CI em um contexto universitário. Essa experiência também estimulou nosso interesse em desenvolver procedimentos específicos para gerir CI em diferentes contextos, por exemplo, na constituição de bancas de mestrado e doutorado (36). Nossa expectativa é que esta apresentação de uma política de CI em versão preliminar, bem como a abordagem que utilizamos para desenvolvê-la e os procedimentos e recursos subsequentes na *Université de Montréal*, possa servir de modelo para outros pesquisadores e instituições que buscam aprimorar seus mecanismos de governança de CI e construir uma cultura institucional na qual os CI possam ser discutidos, avaliados e geridos de maneira adequada.

Referências

1. Department of Health and Human Services. Responsibility of applicants for promoting objectivity in research for which public health service funding is sought and responsible prospective contractors. 42 Part 50 and 42 Part 94. Federal Register. 2011;76(165).
2. Canadian Institutes of Health Research, Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada, Social Sciences and Humanities Research Council of Canada. Tri-Agency Framework: Responsible Conduct of Research. Ottawa; 2011.
3. Canadian Institutes of Health Research, Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada, Social Sciences and Humanities Research Council of Canada. Tri-Council Policy Statement: Ethical Conduct for Research Involving Humans. Ottawa; 2014.
4. Schoenherr JR, Williams-Jones B. Early contributions to the evolution of the Canadian scientific integrity system: Institutional and governmental interaction in the policy diffusion process. Canadian Journal of Higher Education. 2016;46(1):57.
5. Rochon PA, Sekeres M, Lexchin J, et al. Institutional financial conflicts of interest policies at Canadian academic health science centres: a national survey. Open Medicine. 2010;4(3):e134-8.
6. Mathieu G, Smith E, Potvin M-J, Williams-Jones B. Conflict of interest policies at Canadian universities and medical schools: some lessons from the AMSA PharmFree Scorecard. BioéthiqueOnline. 2012;1(13).
7. Lo B, Wolf LE, Berkeley A. Conflict-of-interest policies for investigators in clinical trials. New England Journal of Medicine. 2000;343(22):1616-20.
8. Shnier A, Lexchin J, Mintzes B, Jutel A, Holloway K. Too few, too weak: conflict of interest policies at Canadian medical schools. PLoS One. 2013;8(7):e68633.
9. Perlman D. Current regulations, comparison of guidelines, and considerations for policy development. In: Murray TH, Johnston J, editors. Trust and Integrity in Biomedical Research. Baltimore: Johns Hopkins University Press; 2010. p. 217-40.
10. Smith E, Williams-Jones B. Legalistic or inspirational? Comparing university conflict of interest policies. Higher Education Policy. 2009;22(4):433-59.
11. Weinfurt KP, Friedman JY, Dinan MA, et al. Disclosing conflicts of interest in clinical research: views of institutional review boards, conflict of interest committees, and investigators. Journal of Law, Medicine & Ethics. 2006;34(3):581-91.
12. Norris SL, Holmer HK, Burda BU, Ogden LA, Fu R. Conflict of interest policies for organizations producing a large number of clinical practice guidelines. PloS One. 2012;7(5):e37413.
13. Williams-Jones B, MacDonald C. Conflict of interest policies at Canadian universities: Clarity and content. Journal of Academic Ethics. 2008;6(1):79-90.
14. Lipton S, Boyd EA, Bero LA. Conflicts of interest in academic research: Policies, processes, and attitudes. Accountability in Research. 2004;11(2):83-102.
15. Thompson DF. Understanding financial conflicts of interest. New England Journal of Medicine. 1993;329(8):573-76.
16. Boatright J. Conflict of interest in financial services. In: Murray TH, Josephine F. Johnson, editors. Trust and Integrity in Biomedical Research: The Case of Financial Conflicts of Interest. New York, NY: The Hasting Center; 2010. p. 131-48.
17. Williams-Jones B. Beyond a pejorative understanding of conflict of interest. American Journal of Bioethics. 2011;11(1):1-2.
18. Johnson SH. Five easy pieces: motifs of health law. Health Matrix. 2004;14:131-40.

19. Schafer A. Biomedical conflicts of interest: A defence of the sequestration thesis—learning from the cases of Nancy Olivieri and David Healy. Journal of Medical Ethics. 2004;30(1):8-24.
20. MacDonald C, McDonald M, Norman W. Charitable conflicts of interest. Journal of Business Ethics. 2002;39:67-74.
21. Université de Montréal. Directives d'application du règlement 10.23 sur les conflits d'intérêts de l'Université de Montréal. Montréal, QC; Feb 2014.
22. Brody H. Clarifying conflict of interest. American Journal of Bioethics. 2011;11(1):23-8.
23. Erde EL. Conflicts of interest in medicine: a philosophical and ethical morphology. In: Spece RG, Shimm DS, Buchanan AE, editors. Conflicts of Interest in Clinical Practice and Research. Oxford: Oxford University Press; 1996. p. 12-41.
24. Chugh D, Bazerman MH, Banaji MR. Bounded ethically as a psychological barrier to recognizing conflicts of interest. In: Moore DA, Cain DM, Loewenstein G, Bazerman MH, editors. Conflicts of Interest: Challenges and Solutions in Business, Law, Medicine, and Public Policy. Cambridge: Cambridge University Press; 2005. p. 74-95.
25. PLoS. PLOS Policy on Declaration and Evaluation of Competing Interests. 2009.
26. Levinsky NG. Nonfinancial conflicts of interest in research. New England Journal of Medicine. 2002;347(10):759-61.
27. Bourdieu P. Science de la science et réflexivité. Paris: Raisons d'agir; 2001.
28. Paine LS. Managing for organizational integrity. Harvard Business Review. 1994;72(2):106-117.
29. Cain DM, Loewenstein G, Moore DA. Coming clean but playing dirtier: The shortcomings of disclosure as a solution to conflicts of interest. In: Moore DA, Cain DM, Loewenstein G, Bazerman MH, editors. Conflicts of Interest: Challenges and Solutions in Business, Law, Medicine, and Public Policy. Cambridge: Cambridge University Press; 2005. p. 104-25.
30. Cain DM, Loewenstein G, Moore DA. The dirt on coming clean: perverse effects of disclosing conflicts of interest. The Journal of Legal Studies. 2005;34(1):1-25.
31. Editors PlM. Does conflict of interest disclosure worsen bias? PLoS Medicine. 2012;9(4):e1001210.
32. Curzer HJ, Santillanes G. Managing conflict of interest in research: some suggestions for investigators. Accountability in Research. 2012;19(3):143-55.
33. Université de Montréal. Directives aux cadres. Déclaration d'intérêts.
34. Université de Montréal. Formulaire de déclaration d'intérêts.
35. Université de Montréal. Les conflits d'intérêts, bien plus qu'une affaire de politique. Déclaration d'intérêts.
36. Williams-Jones B. A procedure for managing conflict of interest when forming thesis juries. BioéthiqueOnline. 2017;6(7).

Anexo 1: Proposition de Politique de l'Université de Montréal sur les conflits d'intérêts

Préambule

Pour mener à bien sa mission d'enseignement, de recherche et de saine gestion administrative, l'Université de Montréal en tant qu'entité institutionnelle ainsi que ses membres individuels doivent être responsables de la gestion de leurs conflits d'intérêts (CI), c'est-à-dire les situations qui engendrent un conflit entre les intérêts privés d'un membre (ou de ses proches et associés) et les devoirs et responsabilités liés à son statut ou sa fonction. Une telle situation entraîne un risque que les intérêts privés du membre portent atteinte à l'exercice de ses responsabilités ou celles de l'institution.

Considérant la grande variété des acteurs qui travaillent pour l'université, ainsi que la diversité des responsabilités et obligations propres à leurs fonctions ou statuts, la gestion des conflits d'intérêts s'avère assez complexe. Même s'il est attendu que les membres et l'institution elle-même ont des intérêts autres que ceux liés à la mission universitaire, tous doivent faire une autoévaluation visant à vérifier si ces intérêts pourraient influencer leurs jugements et leur prise de décision. Le conflit d'intérêts, ou la simple apparence de conflit d'intérêts peut nuire à la confiance de tiers et donc à la réputation de l'institution universitaire et de ses membres. Cependant, il faut mentionner que certains conflits d'intérêts sont parfois inévitables et cela ne veut aucunement dire que les membres ou l'institution manquent d'intégrité. La complexité de ces conditions requiert d'apprendre à identifier et évaluer les situations de conflits d'intérêts ou d'apparence de conflit d'intérêts, afin d'assurer leur bonne gestion dans le meilleur intérêt des membres et de l'institution.

La visée de cette politique aspire, en plus de gérer les conflits d'intérêts, à prévenir les torts liés à des situations telles que, notamment : les biais dans la recherche, le favoritisme ou les injustices dans l'éducation, la gestion administrative douteuse et la perte de la réputation des membres ou de l'institution. La gestion des conflits d'intérêts a donc comme but 1) d'assurer que les décisions ou les jugements des membres et ceux de l'institution soient les plus objectifs possibles et répondent aux normes d'intégrité académique ; 2) de sauvegarder la crédibilité et la confiance dans l'institution et en ses membres (de la part du public et les membres de l'institution), mais aussi, plus généralement, dans la recherche, l'enseignement et l'administration universitaires.

L'institution universitaire est financée en grande partie grâce à des fonds publics. Il est ainsi essentiel de maintenir la confiance du public dans la communauté et l'institution universitaire. En faisant valoir la confiance du public et des fonds qui en découlent, les chercheurs peuvent aujourd'hui travailler de façon autonome et jouir d'une véritable liberté académique. D'ailleurs, un enseignement de qualité permet de propager de nouveaux savoirs aux prochaines générations et la bonne administration de l'université permet la gestion saine de l'institution. Dans la mesure où les membres demeurent responsables de leurs obligations liées à leur statut ou leur fonction, toutes les activités universitaires se trouvent protégées. La confiance dans l'institution universitaire n'est possible et souhaitable que si elle est exempte du risque de porter atteinte à autrui, à la science, à l'enseignement en raison de conflits d'intérêts. Négliger de gérer un conflit d'intérêts peut porter atteinte à une obligation et ainsi, à long terme, porter atteinte à la liberté académique.

Conséquemment, il est nécessaire de doter l'institution de bons outils de gestion des conflits d'intérêts, dans le but de garantir la protection des activités universitaires et de la réputation

de l'institution et de tous ses membres contribuant de près ou de loin à la recherche, l'enseignement, la gestion administrative et la valorisation des activités universitaires.

L'Université de Montréal s'attend à ce que tous ses membres utilisent leur bon jugement, afin de promouvoir l'excellence de la recherche, de l'enseignement et de la saine gestion des affaires universitaires. Avoir un bon jugement implique de faire des présomptions inductives ou déductives basées sur des faits obtenus de manière désintéressée. Bien que l'exercice du jugement objectif et impartial absolu soit en pratique impossible, la présente politique aspire tout de même à en promouvoir le principe. Une voie privilégiée pour atteindre cet objectif est la solidarité entre collègues, confrères et consœurs qui font la promotion neutre et équitable de l'enseignement, de la gestion administrative et de la recherche en respectant les méthodes établies dans leurs disciplines et champs d'action. Toute influence indue, non liée à la responsabilité du membre, d'une unité, d'une faculté, d'un comité ou de l'établissement lui-même, telle que les influences économiques, politiques, idéologiques, familiales ou provenant de partenaires (actuels, passés ou futurs) peut nuire à l'objectivité et à l'impartialité des membres ou de l'institution, et doivent ainsi être identifiées, évaluées et, lorsque la situation l'exige, évitées ou gérées.

Définition d'un conflit d'intérêts

Un conflit d'intérêts peut survenir lorsque des activités ou des situations placent un individu ou une institution en présence d'intérêts (personnels, institutionnels ou autres) tels qu'ils entrent en conflit avec les intérêts inhérents aux devoirs et responsabilités liés à son statut ou sa fonction. Ces intérêts comprennent notamment des intérêts commerciaux, financiers, religieux, politiques ou idéologiques se rapportant à l'institution ou l'individu, les membres de sa famille, ses amis, ou ses associés professionnels, qu'ils soient anciens, actuels ou futurs. Ces conflits risquent d'altérer l'intégrité des décisions prises et ainsi causer des torts et compromettre la confiance du public et des membres de l'Université envers l'institution et ses membres.

Les responsabilités et obligations des membres universitaires

Les membres universitaires ont tous des obligations et des responsabilités, que celles-ci soient écrites ou tacites, liées à leur fonction et leur statut. Pareillement, l'établissement universitaire ainsi que ses diverses unités et facultés doivent honorer leurs responsabilités, afin d'assurer un milieu d'enseignement, de gestion et de recherche qui fait preuve d'excellence et d'intégrité. L'une des responsabilités des membres de l'institution universitaire et de ses différentes unités et facultés est de suivre les règles institutionnelles en matière d'éthique de la recherche, d'intégrité scientifique et de gestion administrative, notamment.

> ***Article 1 :*** *Tout membre universitaire doit reconnaître les responsabilités liées à son statut et sa fonction, la première étant de suivre les règles institutionnelles, ce qui inclue la Politique de gestion des CI.*
>
> ***Article 2 :*** *Les membres universitaires doivent reconnaître les risques de toutes influences (économique, politique, idéologique, familiale ou de partenariat) pouvant entrer en conflit avec leurs responsabilités et nuire à leur objectivité et leur impartialité. Ces conflits doivent être identifiés, évalués et, lorsque la situation l'exige, évités ou gérés.*

La transparence

Il est essentiel de s'assurer que la politique et les procédures utilisées par l'Université soient transparentes. Le simple fait de déclarer ses CI à un supérieur ou à des collègues peut être

considéré comme de la transparence, surtout lorsqu'il est accompagné de procédures institutionnelles de soutien justes et équitables qui prennent au sérieux la gestion des CI. Selon la situation de CI et du niveau de risque encouru, le membre et l'instance appropriée, telle que définie dans les procédures, peuvent déclarer le CI à un collègue, à son directeur ou au Comité universitaire de la gestion des CI. De plus, la gestion de certains CI peut se réaliser par la déclaration du CI à différents acteurs, tels que les étudiants (enseignement), les collègues ou le public (publications).

> ***Article 3 :*** *Cette politique et les directives d'application qui en découlent doivent être transparentes aux yeux du public.*
>
> ***Article 4 :*** *La politique et les directives d'application ainsi que toute procédure locale sur les CI doivent être accessibles à tous les individus auxquels elles s'appliquent, c'est-à-dire aux membres de l'institution. Ces derniers doivent signer un document qui atteste qu'ils ont pris connaissance des textes.*
>
> ***Article 5 :*** *Suite à l'identification d'un CI, il devient obligatoire de le déclarer à une entité reconnue, puis d'entamer un processus d'évaluation et de gestion du CI dans un laps de temps raisonnable.*
>
> ***Article 6 :*** *Suite à l'évaluation d'un CI, le geste de divulgation du conflit aux acteurs, tels que les étudiants, les collègues ou le public peut s'avérer nécessaire (et être suffisant dans certains cas pour en faire une bonne gestion).*

Le partage des responsabilités et décentralisation de la gestion des CI

Les CI sont souvent causés par des situations ou des contextes dans lesquels se trouvent placés des individus ou l'institution. Ainsi, la responsabilité d'identifier, d'évaluer et de gérer les CI doit être partagée par l'Université, les unités, les facultés et les membres. Bien que cette politique soit centrale à l'Université de Montréal, la gestion de la plupart des CI sera réalisée par les membres avec leurs supérieurs dans le contexte du travail de chaque individu. Ainsi, les différentes unités, facultés, départements et services seront souvent les mieux placés pour créer et implanter diverses procédures en mesure de permettre l'identification, l'évaluation et la gestion des CI. Un Comité universitaire de gestion des conflits d'intérêts aura la responsabilité de gérer les cas à risque particulièrement élevé, les cas d'appels qui ne peuvent être gérés par les unités et les cas de CI institutionnels. Ce même comité aura aussi comme responsabilité de s'assurer d'une bonne interprétation des normes d'applications liées à cette politique.

> ***Article 7 :*** *Toute unité académique ou administrative doit développer des procédures visant à permettre l'identification, l'évaluation et la gestion des CI, en considérant les particularités inhérentes à leurs fonctions et responsabilités au sein de l'institution.*
>
> ***Article 8 :*** *Le Comité universitaire de gestion des conflits d'intérêts a la responsabilité de gérer les cas à risque particulièrement élevé, les cas d'appels qui ne peuvent être gérés par les unités et les cas de CI institutionnels. Le comité doit aussi s'assurer de la bonne interprétation et application des normes liées à cette politique.*

La solidarité pour aider l'identification, l'évaluation et la gestion des CI

Lorsque des individus se trouvent trop proches d'une situation, cela peut faire en sorte de sous-estimer les CI ou de les rendre inconscients. En d'autres mots, sans une certaine distance en regard d'une situation, notre jugement peut devenir plus subjectif. Dans ces cas, l'aide d'un cadre ou d'un collègue (ou une autre tierce partie) devient souvent nécessaire pour

évaluer le CI objectivement. En pratique, les membres universitaires sont invités à énoncer la situation pour ensuite, en collaboration avec un supérieur ou collègue, évaluer le(s) conflit(s), afin de trouver une méthode de gestion appropriée. Dans le but de bien comprendre et d'évaluer les influences des intérêts en conflit, des questions doivent être posées. La gestion des CI sera beaucoup plus efficace et profitable aux membres universitaires, s'ils peuvent prendre un rôle actif pour trouver une stratégie de gestion qui soit appropriée aux circonstances et au niveau de risque en jeu.

> ***Article 9 :*** *De façon générale, la gestion des CI se réalisera en collaboration entre les membres universitaires et leurs collègues ou supérieurs. Cette collaboration est essentielle pour initier un échange qui puisse permettre de mieux comprendre les influences des CI ainsi que les risques potentiels qui pourraient leur être imputés.*

La protection de la réputation des individus et de l'institution

Un CI mal géré peut avoir des impacts néfastes, tels qu'un tort aux participants à la recherche, un manque d'objectivité ou d'impartialité des administrateurs, chercheurs et professeurs. À long terme, ces manques peuvent porter atteinte à la recherche scientifique, à la gestion des dossiers administratifs ou étudiants, aux services d'approvisionnement ou à l'enseignement dans son ensemble. Les situations de CI risquent non seulement de nuire à la réputation du membre universitaire touché, mais aussi à celle de l'Université en tant qu'institution ainsi qu'à l'érudition de manière plus large. La recherche et la formation s'avèrent beaucoup plus profitables pour la société si la population a confiance dans les méthodes utilisées par les administrateurs, chercheurs et enseignants. L'apparence même d'un manque d'intégrité (comme l'apparence d'un CI) peut nuire à l'image de l'Université et de ses membres. Il est donc primordial que l'institution et tous ses membres fassent en sorte d'agir en tout temps dans le but de promouvoir l'excellente réputation de l'Université de Montréal en assurant l'appui et la confiance de ses membres et du public. Partant, même les situations où il y a apparence de CI doivent être considérées (identifiées, évaluées et gérées) pour ne pas nuire à la réputation des membres ni de l'institution.

> ***Article 10 :*** *Afin de préserver une excellente réputation, l'Université et ses membres doivent tenter de prévenir les situations qui donnent l'apparence de CI. L'identification, l'évaluation et la gestion de l'apparence des CI se feront en considération des risques encourus par ces situations.*

La prévention et l'éducation

Tous les membres de l'institution (ce qui inclut ceux et celles qui prennent les décisions au nom de l'institution) devraient connaître ce que sont les CI, afin d'être en mesure de les identifier en temps et lieu. L'évaluation et la gestion des CI seront entreprises au moyen d'un cadre qui devrait, *a fortiori,* avoir une bonne connaissance des CI, de leur identification, de leur évaluation et de leur gestion. Le *Comité universitaire de gestion des conflits d'intérêts de l'Université de Montréal* devra ainsi créer des outils de formation (matériel pédagogique, cours, etc.) nécessaires pour assurer cet apprentissage.

> ***Article 11 :*** *Le Comité universitaire de gestion des conflits d'intérêts, en collaboration avec les unités et facultés, a la responsabilité d'assurer une formation continue sur les CI pour tous les membres de l'institution et d'assurer que la politique soit clairement interprétée et que les procédures soient bien assimilées et conformément appliquées.*

Conséquences de ne pas respecter la PCI

La politique sur les CI doit être respectée par tous les membres universitaires; or, après avoir diffusé et promu les ressources mises en place pour contrer les CI, le fait qu'un membre omette de déclarer ses CI ou les déclare sans faire en sorte de gérer adéquatement la situation (selon les normes de la présente politique) peut amener des conséquences et même l'application de sanctions. Le membre qui se trouve en CI doit, dans la mesure du possible, démontrer une volonté de résoudre le(s) conflit(s) dans le(s) quel(s) il se trouve.

> ***Article 12*** *: Tout membre universitaire doit déclarer les CI qui le concernent en lien avec son statut ou sa fonction. La négligence de déclarer un CI ou la persistance et la non-résolution d'un CI pourraient amener des conséquences et des sanctions déterminées par la convention d'emploi du membre ou le Conseil universitaire sur la gestion des CI.*

Anexo 2: Projet non approuvé de Directives d'application pour la gestion des conflits d'intérêts

Les procédures suivantes ont été mises en place, afin de permettre aux membres universitaires de gérer leurs conflits d'intérêts par un processus simple et pratique. La mise en œuvre de la Politique sur les CI de l'Université de Montréal sera assurée grâce à la mise sur pied d'un Comité universitaire de gestion des conflits d'intérêts (CUGCI) ayant pour mandat d'aider les unités et les départements à intégrer les présentes procédures. Ce Comité compte des experts en matière d'intégrité et de CI, mais aussi des experts juridiques ainsi que différents membres de l'Université (professeurs, étudiants, etc.) Bien que ce Comité se préoccupe de l'application de la Politique sur les CI, il ne prétend pas être en mesure de gérer tous les conflits d'intérêts existants dans une université. La gestion des CI à l'Université de Montréal se fera de manière le plus souvent décentralisée, sauf dans les cas à risques élevés. Afin d'aider les membres à gérer les cas particuliers de CI et promouvoir les meilleures pratiques, des formations sur les CI seront offertes aux membres de l'Université.

Les responsabilités et obligations des membres universitaires

Article 1 : *Tout membre universitaire doit reconnaître les responsabilités liées à son statut et sa fonction, la première étant de suivre les règles institutionnelles, ce qui inclut la Politique de gestion des CI.*

- Une fois par année, tous les membres de la communauté universitaire doivent lire la politique sur les CI, et signer le formulaire en ligne (dans leur portail de l'UdeM) qui confirme qu'ils ont lu et compris la politique; ce procédé pourrait aussi être utilisé pour d'autres politiques. Nous souhaitons ainsi informer les membres des principaux règlements de l'Université et assurer un processus de responsabilisation individuelle.
- Cette procédure devrait également être jointe à un rappel des ressources disponibles (textes, site web, formation) visant à mieux comprendre la problématique des CI.

Article 2 : *Les membres universitaires doivent reconnaître les risques de toutes les influences (économique, politique, idéologique, familiale ou de partenariat) pouvant entrer en conflit avec leurs responsabilités et nuire à leur objectivité et leur impartialité. Ces conflits doivent être identifiés, évalués et, lorsque la situation l'exige, évités ou gérés.*

- Discuter avec les étudiants et les collègues des contextes ou situations qui sont en mesure d'affecter l'impartialité ou de donner une impression de partialité en raison de CI.
- Intégrer dans les possibilités d'apprentissage (études de cas, présentations, textes).

La transparence

Article 3 : *Cette politique et les directives d'application qui en découlent doivent être transparentes aux yeux du public.*

- Les politiques et procédures de gestion des CI seront disponibles sur le site de l'Université, par exemple, dans la page de recherche, la page sur la gouvernance / page des politiques. Par des liens sur d'autres pages (ex., CÉR, SGPUM, etc.)
- Les documents seront à la fois accessibles (disponibles, faciles à trouver) et faciles à lire (lorsqu'un langage technique sera utilisé, des explications seront données dans un glossaire); soutenus par wiki et d'autres informations explicatives.
- Présentation de liens vers d'autres ressources et outils de formation (ex., interviews d'experts qui parlent de CI sous forme de capsules vidéo).

Article 4 : *La politique et les directives d'application ainsi que toutes les procédures locales sur les CI doivent être accessibles à tous les individus auxquels elles s'appliquent, c'est-à-dire aux membres de l'institution. Ces derniers doivent signer un document qui atteste qu'ils ont pris connaissance des textes.*

- Sur le site web de l'UdeM, mais aussi dans le matériel d'admission pour les étudiants, le personnel et les professeurs qui se joignent à l'institution.
- Discussion des CI et des procédures avec les nouveaux membres lors de l'admission.

Article 5 : *Suite à l'identification d'un CI, il devient obligatoire de le déclarer à une entité reconnue, puis d'entamer un processus d'évaluation et de gestion du CI dans un laps de temps raisonnable.*

- Lorsqu'un individu identifie ou est préoccupé par un CI dans lequel il peut être impliqué, il doit contacter un collègue ou son autorité sénior (directeur, directeur) pour lui dire.
- Dans le contexte d'un comité, il est nécessaire de déclarer le CI au comité et de discuter des procédures de gestion appropriées (ex., la récusation, la déclaration, etc.)
- Il est nécessaire de documenter les processus d'analyse, d'évaluation et de gestion des CI utilisées.

Article 6 : *Suite à l'évaluation d'un CI, le geste de divulgation du conflit aux acteurs, tels que les étudiants, les collègues ou le public peut s'avérer nécessaire (et être suffisant dans certains cas pour en faire une bonne gestion).*

- Déterminer le processus de déclaration approprié qui sera requis; probablement basé sur le risque potentiel ou apparent.
- Encourager la discussion avec les collègues, les supérieurs, les parties prenantes concernées par le processus.
- Déterminer comment et où la déclaration peut et doit être faite, par exemple, en personne, devant une classe, dans un projet de recherche, à son département / unité ou sur le site web institutionnel.
- Suite à toute divulgation, faire un retour en arrière pour consulter la Politique et les procédures, de sorte qu'elle fasse partie d'un processus transparent (c'est-à-dire qui vise à montrer comment les CI sont gérés).

Le partage des responsabilités et décentralisation de la gestion des CI

Article 7 : *Toute unité académique ou administrative doit développer des procédures visant à permettre l'identification, l'évaluation et la gestion des CI, en considérant les particularités inhérentes à leurs fonctions et responsabilités au sein de l'institution.*

- En collaboration avec le Comité universitaire sur les CI, les unités ou départements ont le devoir d'examiner les politiques et les procédures mises en place pour leurs enseignants et chercheurs, afin 1) d'identifier les cas où il y a (ou pourrait y avoir) des CI récurrents, et 2) d'intégrer les principes clés de la Politique centrale dans leurs politiques et procédures.
- Les membres seront invités à travailler sur des cas typiques de CI représentant des exemples significatifs qui permettront de mettre en place certaines des meilleures pratiques. Ces dernières pourront à leur tour inspirer les unités / départements dans le développement de leurs propres politiques et procédures (ex. les modèles de formulaires de consentement éclairé qu'on trouve dans les pages Web des CÉR).
- Les unités ou départements devront produire un rapport annuel décrivant les mesures adoptées pour intégrer la notion de CI dans les politiques et les pratiques locales, et aussi comment les cas de CI ont été traités (nombre, nature, etc.)

Article 8 : *Le Comité universitaire de gestion des conflits d'intérêts a la responsabilité de gérer les cas à risque particulièrement élevé, les cas d'appels qui ne peuvent être gérés par les unités et les cas de CI institutionnels. Le comité doit aussi s'assurer de la bonne interprétation et application des normes liées à cette politique.*

- L'objectif est d'identifier une procédure de travail fondée sur l'évaluation des risques, afin de déterminer les seuils de risque qui permettent qu'un CI soit traitable localement.
- Les unités ou départements doivent travailler avec le Comité universitaire, afin d'établir des procédures permettant d'identifier les circonstances nécessaires pour qu'une affaire oblige de passer dans la *chaîne hiérarchique* jusqu'au Comité universitaire.
    - Par exemple, un CI impliquant le directeur de l'unité / département, ou une procédure d'évaluation locale gênante parce que le CI est soit très sensible ou particulièrement compliqué.
    - Examiner les cas qui peuvent mener à une inconduite.

La solidarité pour aider l'identification, l'évaluation et la gestion des IC

Article 9 : *De façon générale, la gestion des CI se réalisera en collaboration entre les membres universitaires et leurs collègues ou supérieurs. Cette collaboration est essentielle pour initier un échange qui puisse permettre de mieux comprendre les influences des CI ainsi que les risques potentiels qui pourraient leur être imputés.*

- Le point de départ sera la discussion avec les collègues et les autres parties impliquées dans la situation ou qui sont susceptibles d'en être affectées.
- Reconnaître le fait que de se trouver dans une situation de CI ne veut pas dire que la personne est mauvaise ou immorale, mais que la situation peut créer un biais ou un risque de partialité. C'est l'une des premières étapes de la gestion appropriée des CI.

La protection de la réputation des individus et de l'institution

Article 10 : *Afin de préserver une excellente réputation, l'Université et ses membres doivent tenter de prévenir les situations qui donnent l'apparence de CI. L'identification, l'évaluation et la gestion de l'apparence des CI se feront en considération des risques encourus par ces situations.*

- Dans la visée d'un effort important pour identifier et gérer les CI au sein de l'ensemble des membres de l'institution universitaire, cette Politique nécessite un engagement à tous les niveaux (du statut d'étudiant en passant par le personnel, les professeurs, les chercheurs et les administrateurs) afin de préserver la réputation des individus et de la communauté universitaire.
- Si un membre externe ou interne pouvait avoir des raisons légitimes de croire qu'un membre universitaire est dans un CI, il peut y avoir une apparence de CI, voire même un CI réel. Pour sauvegarder la réputation des individus et des membres, il est important de déclarer les CI à un cadre, même s'ils ne sont que des apparents.

La prévention et l'éducation

Article 11 : *Le Comité universitaire de gestion des conflits d'intérêts, en collaboration avec les unités et facultés, a la responsabilité d'assurer une formation continue sur les CI pour tous les membres de l'institution et d'assurer que la politique soit clairement interprétée et que les procédures soient bien assimilées et conformément appliquées.*

- Il s'agit d'apprendre à reconnaître la diversité des problématiques qui engendrent des CI, certaines n'étant pertinentes qu'à des membres universitaires particuliers.

- Développer une diversité d'outils de formation sur les CI applicables à des situations, des contextes et des publics différents.
- Assurer une formation régulière et continue ainsi que le soutien, par l'enseignement, afin de pourvoir au perfectionnement des compétences dans la résolution de problèmes.

Conséquences de ne pas respecter la PCI

Article 12 : *Tout membre universitaire doit déclarer les CI qui le concernent en lien avec son statut ou sa fonction. La négligence de déclarer un CI ou la persistance et la non-résolution d'un CI pourraient amener des conséquences et des sanctions déterminées par la convention d'emploi du membre ou le Conseil universitaire sur la gestion des CI.*

Exemples de procédures pour les membres

Chercheurs

1. Si un chercheur croit qu'il y a CI dans son projet de recherche, ou qu'un CI capable de porter atteinte à sa personne ou à son projet est envisageable, il doit premièrement le divulguer à son supérieur.

2. Le chercheur en collaboration avec son supérieur (parfois accompagné par un comité) doit évaluer la situation. Pour ce faire, on doit :
    - Identifier les membres qui sont ou qui pourraient être touchés par des CI.
    - Évaluer le niveau de risque et la nature du risque encouru par chacun des membres
    - Évaluer s'il y a des risques liés à la réputation de l'individu ou de l'institution
    - Réviser les lignes directrices de l'organisme subventionnaire afin d'assurer que la gestion des CI est faite selon les règles établies.

3. Trouver une méthode de gestion appropriée. Habituellement, lorsqu'on est en présence de participants humains, ces derniers doivent être informés de tout CI. S'ils ne sont pas informés, il faut nécessairement être en mesure de justifier ce choix.

4. Dans le cas où un projet inclut des participants humains, un plan de gestion des CI ainsi qu'une attestation signée par le cadre qui a géré les CI doivent être envoyés au CÉR sectoriel avec la demande de projet de recherche pour évaluation éthique. Le CÉR évalue alors le projet comme un tout, ce qui inclut les méthodes de gestion de CI.

Étudiants

1. Si un étudiant croit qu'il est dans un CI, ou qu'il est (ou peut être) touché par le CI d'autrui, il a la responsabilité de déclarer la situation à son supérieur. Dans le cas, ou le CI est en rapport avec le supérieur, l'étudiant peut informer le Comité universitaire de gestion des CI.

2. L'étudiant en collaboration avec le supérieur (parfois accompagné par un comité) doit évaluer la situation. Pour ce faire, on doit :
    - Identifier les membres qui sont ou qui pourraient être touchés par le CI.
    - Évaluer le niveau de risque et la nature du risque encouru par chacun des membres.
    - Évaluer s'il y a des risques liés à la réputation de l'individu ou de l'institution.

3. Trouver une méthode de gestion appropriée en collaboration avec l'étudiant.

Administrateurs

1. Si un membre de l'administration croit qu'il y a un CI (individuel ou institutionnel), ou croit qu'il est directement touché par un CI, il doit premièrement le déclarer à son supérieur.

2. Les cas de CI institutionnel seront directement déclarés au Comité universitaire de gestion des CI.

3. Le membre de l'administration en collaboration avec son supérieur (parfois accompagné par un comité) doit évaluer la situation. Pour ce faire les membres doivent :
    - Identifier les membres qui sont ou qui pourraient être touchés par le CI.
    - Évaluer le niveau de risque et la nature du risque encouru par chacun des membres.
    - Évaluer s'il y a des risques liés à la réputation de l'individu ou de l'institution.

4. Trouver une méthode de gestion appropriée.

Conclusão

O ambiente universitário em evolução e o panorama acadêmico mais amplo — marcados pelo aumento das colaborações com a indústria, pelas crescentes pressões pela comercialização e por dinâmicas interpessoais complexas — oferecem novas oportunidades para inovação, financiamento e impacto social. Mas também introduzem desafios éticos complexos, entre os quais se destaca a gestão de conflitos de interesse (CI) por parte de pesquisadores e instituições, entre outros.

Este livro reúne os resultados de mais de uma década de pesquisa empírica e análise de políticas realizadas por uma equipe de pesquisa da *Université de Montréal*. Ele oferece uma abordagem matizada e prática para compreender e gerir CI no contexto universitário. Em seu núcleo, o livro questiona a visão simplista e frequentemente pejorativa de que CI é sinônimo de corrupção ou má conduta. Em vez disso, argumenta-se que os CI devem ser compreendidos como uma característica disseminada e frequentemente inevitável da vida acadêmica, decorrente não apenas de vínculos financeiros, mas também de relações pessoais, institucionais e profissionais. Seja na sala de aula, no laboratório ou na sala de reuniões, os CI podem influenciar sutilmente decisões, moldar agendas de pesquisa e afetar a credibilidade das instituições acadêmicas, especialmente quando as situações são ignoradas ou mal geridas.

Por meio de estudos de caso detalhados, análises de políticas e ferramentas práticas de tomada de decisão, o livro fornece um roteiro para instituições que buscam equilibrar liberdade acadêmica, responsabilidade individual e prestação de contas pública. Percorrendo esses textos está o argumento de que uma gestão eficaz de CI exige mais do que políticas rígidas ou medidas punitivas. Embora mecanismos formais “duros”, como políticas e regulamentos, sejam essenciais para estabelecer limites e garantir a responsabilização, eles são insuficientes por si só. Igualmente importantes são os mecanismos “brandos”: educação, autoconsciência, diálogo aberto e uma cultura organizacional ética ancorada na reflexão e na tomada de decisão transparente.

Contribuições chave

- **Para além do CI financeiro**: Embora os conflitos financeiros — especialmente na pesquisa clínica e na transferência de tecnologia — tenham recebido atenção significativa, o livro destaca os igualmente importantes, porém frequentemente negligenciados, CI não financeiros. Estes incluem vieses na orientação de estudantes, na avaliação por pares, na autoria e na tomada de decisões institucionais. A abordagem nuançada dessas questões amplia o horizonte ético de compreensão dos conflitos de interesse.

- **Aprendizagem baseada em casos:** Por meio de estudos de caso detalhados — que vão desde professores que atribuem seus próprios livros aos estudantes até pesquisadores que lidam com pesquisas financiadas pela indústria em comunidades vulneráveis — o livro ilustra os dilemas do mundo real enfrentados por acadêmicos. Essas narrativas humanizam o conceito abstrato de CI e fornecem uma base pedagógica para a educação em ética e o desenvolvimento de políticas.

- **Inovação em políticas e reforma institucional:** Uma política institucional de CI modelo, desenvolvida para a *Université de Montréal*, é apresentada como uma abordagem inovadora para tornar a gestão de CI significativa para todos os membros de uma instituição acadêmica. Também são incluídos procedimentos práticos para a

gestão de CI no contexto de bancas de teses, colaborações em pesquisa e funções administrativas.

- **Mecanismos brandos e duros:** Defende-se uma abordagem dual para a gestão de CI, combinando mecanismos "duros" (políticas formais, exigências de divulgação, supervisão institucional) e mecanismos "brandos" (formação em ética, autorreflexão, diálogo entre pares e uma cultura de integridade). Essa abordagem equilibrada reconhece as limitações da governança baseada em regras e a importância da agência ética.

- **Diversidade setorial e disciplinar:** O livro aborda os CI em uma ampla gama de domínios acadêmicos, incluindo saúde pública, biociências, ciências humanas e sociais. Também explora os desafios específicos enfrentados por estudantes, pesquisadores em início de carreira, administradores e editores de periódicos. Essa inclusividade amplia a relevância e a aplicabilidade do livro em todo o ecossistema universitário.

Implicações para os atores acadêmicos

- **Para professores:** O livro ressalta a importância da autoconsciência, da transparência e da equidade nas relações de orientação. Incentiva o corpo docente a refletir sobre como seus interesses — acadêmicos, financeiros ou pessoais — podem influenciar seu julgamento e a adotar estratégias proativas para a gestão de CI em suas atividades profissionais.

- **Para estudantes:** Estudantes de pós-graduação frequentemente se encontram presos a assimetrias de poder que os expõem a situações de CI. O livro pode capacitar os estudantes a reconhecer essas dinâmicas e fornece orientações para navegar eticamente por essas situações.

- **Para pesquisadores e editores de periódicos:** O livro destaca as responsabilidades éticas de pesquisadores e editores em garantir a integridade dos processos de pesquisa e publicação. Defende práticas transparentes de divulgação, avaliação por pares rigorosa e a evitação de influências indevidas de financiadores ou colaboradores.

- **Para administradores e formuladores de políticas:** Líderes institucionais são chamados a ir além de abordagens orientadas apenas à conformidade e a promover uma cultura organizacional ética. O livro oferece ferramentas concretas para o desenvolvimento e a implementação de políticas, incluindo modelos de políticas e procedimentos de CI.

- **Para instituições**: As universidades devem reconhecer que o CI não é apenas um problema individual, mas um desafio institucional e um risco sério se for mal gerido ou ignorado. O livro defende reformas sistêmicas, incluindo educação em ética, governança descentralizada e mecanismos de monitoramento e responsabilização.

Reflexões finais

Em uma era em que as universidades são cada vez mais chamadas a ser empreendedoras, globalmente competitivas e socialmente responsivas, os desafios éticos do trabalho acadêmico nunca foram tão elevados. Os conflitos de interesse não são práticas antiéticas a serem eliminadas, mas realidades a serem geridas com cuidado, humildade e integridade. Este livro oferece um roteiro para exatamente isso. Ele convida o leitor a reimaginar a

universidade não como um espaço de pureza moral, mas como uma comunidade ética complexa — que deve negociar continuamente as tensões entre conhecimento, poder e responsabilidade. As ferramentas apresentadas no livro visam capacitar indivíduos a reconhecer e lidar com CI em tempo real, promovendo um ambiente acadêmico mais resiliente e eticamente fundamentado. Articulando o livro como um todo está a ênfase na transparência, na proporcionalidade e no julgamento sensível ao contexto na gestão de CI, bem como a necessidade de investimento sustentado em formação em ética e no fortalecimento da capacidade institucional.

Em última instância, o livro propõe uma mudança na forma como as universidades conceitualizam e respondem aos CI. Em vez de tratá-los como uma anomalia a ser erradicada, os CI devem ser compreendidos como uma característica estrutural da vida acadêmica que precisa ser gerida com integridade, humildade e cuidado. O livro desafia todos os membros da comunidade acadêmica a se engajarem criticamente com suas próprias práticas, a apoiarem-se mutuamente na tomada de decisões éticas e a construírem instituições que não sejam apenas excelentes, mas também justas, transparentes e dignas de confiança. Ao adotar essa abordagem mais sofisticada para lidar com CI, as universidades podem salvaguardar sua credibilidade, apoiar seus membros e cumprir sua missão pública em um mundo cada vez mais complexo.